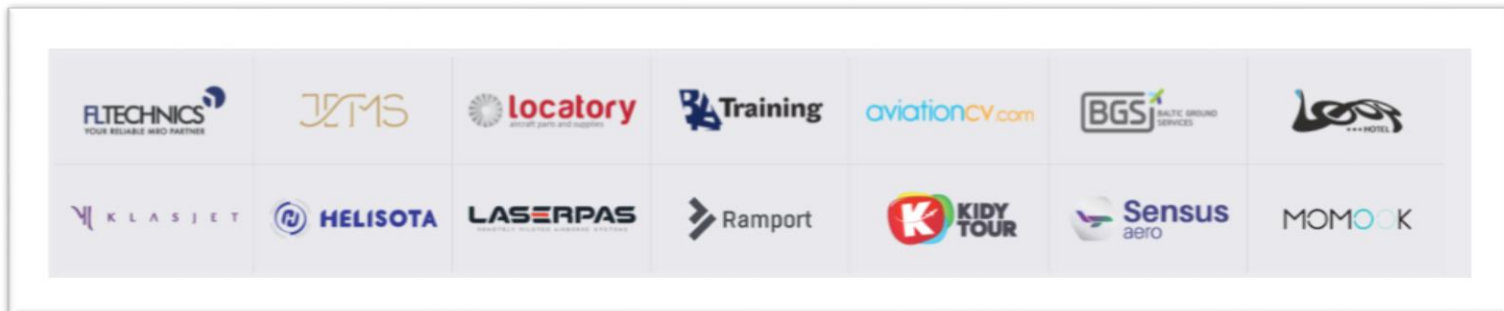


„AR ESI VIENAS IŠ MŪSŲ? ARBA KAS SVARBU DIRBANT AVIACIJOJE“

Inga Staniūnė, Avia Solutions Group HR vadovė <http://www.aviasg.com>

Kūrybinių industrijų dienos, MRU, 2017 m. gegužės 23 d.

Avia Solutions Group vienija daug skirtingų veiklų ir funkcijų: turizmo, administravimo, privačių ir užsakomųjų skrydžių, pilotų rengimo ir paieškos, skrydžių aptarnavimo bei įprastesnių – komunikacijos, žmogiškųjų išteklių valdymo, analitikos, pardavimų neįprastame – aviacijos sektoriuje.



Pranešėja pabrėžia, kad siekia sulaužyti stereotipą, jog lietuviško kapitalo įmonėse nieko nepasieksi. Aviacija yra auganti industrija, ypač stipriai besiplečianti į Azijos rinkas ir jai reikia visokių sričių specialistų. Vienas iš būdų susipažinti su šios srities specifika – tai praktika. Tikra praktika, kurios metu įgyvendinamos realios užduotys. Pvz., BAA Training kasmet priima apie 30 praktikantų, kurie dirba su 120 nuolatinių darbuotojų. 6-7 praktikantai pasilieka dirbti organizacijoje.

Ar jums kilo klausimas, į ką dėmesį kreipia organizacija? Vasaros renginio metu patys darbuotojai susistemino ir parinko simbolį, geriausiai atspindinti organizacines vertybes. Tai ranka, kurios kiekvienas pirštas simbolizuoja vertybę: rodo, kad darbuotojus giria ir vertina, paskirsto užduotis, organizacija turi ambiciją greitai ir plačiai augti, kuria ir parduoda ilgalaikę vertę ir yra lankstūs kaip mažasis pirštelis.



Išskirtiniai šios organizacijos žmogiškųjų išteklių valdymo skyriaus bruožai – tai:

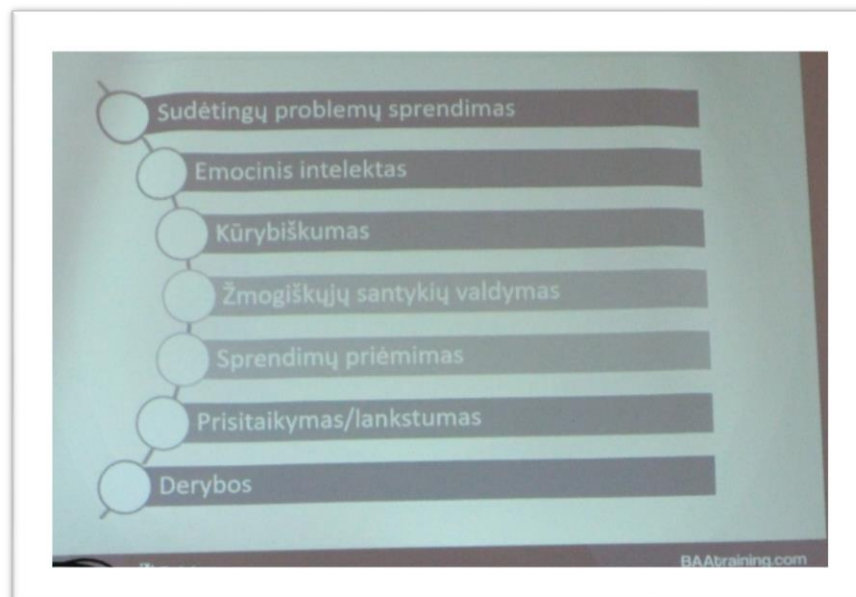
- Aiški struktūra
- Talentų paieška
- Nuolatinis vystymasis ir tobulėjimas
- Postūmio darbuotojams išnaudoti savo potencialą kūrimas
- Komandiškumo puoselėjimas organizuojant bendrumo kultūra
- Naujausias projektas – karjeros platformos kūrimas.

Inga Staniūnė atskleidė ir kas svarbu ieškant naujo nario šioje organizacijoje. Visų pirma – motyvacija, o žinios ir patirtis ateina su laiku ir dideliu noru bei įdirbiu. Jos teigiamu siekiama, kad organizacijoje dirbtų tris kriterijus atitinkantys asmenys: Self-educated, self-motivated, self-controlled (liet. Besimokantys, motyvuoti ir susivaldantys).

Kokiais būdais tokius darbuotojus įmonė atsirenka? Įmonės darbuotojų paieška pasižymi originaliais skelbimais. Skelbimai su potekste pritraukia “kitokius” darbuotojus. Tiesa, to reikia ne visose veiklos srityse. Interviu metu taikoma elgesio interviu metodika, kurios pagrindas – siekis išsiaiškinti, kaip darbuotojas elgėsi anksčiau ir kokiose situacijoje atsiskleidžia jo charakterio savybės. Ši metodika taikoma ir tais atvejais, kai darbo patirties aplikuojantysis neturi. Tuomet kviečiama pasidalinti socialinėmis patirtimis, patirtimis rengiant užduotis universitete ir pan. Kas kartą einant į darbo pokalbį reikia atrasti, ką jau darei ir ko kiekviena tokia patirtis tave išmokė, kokias stipriąsias puses atskleidė ir kaip padėjo suprasti, kokio darbo/patirties tu tikrai nenorėtum.

Taip pat sudėtinė atrankos proceso dalis – tai asmenybės testo atlikimas. Asmenybės testo taikymas padeda pasirinkti darbuotojus, kurie ilgiau lieka dirbti organizacijoje. Testo pagrindu sudaromas idealaus ir aplikuojančio darbuotojų profiliai, jie lyginami. Atrankami tie, kurių sutapimas bent 70 proc. O esant didesniems nesutapimams gilinamasi, kokios gali būti to priežastys. Paskutinė svarbi sudedamoji atrankos dalis – tai praktinės užduotys. Jos pateikiamos buhalteriams, kūrybininkams, analitikams, pardavėjams. Praktinės užduotys parodo, kiek kandidatas noriai gilinasi į pateiktas užduotis, ieško kūrybinių sprendimų ir/ar pateikia kelias alternatyvas. Taip pat yra praktikuojamas susitikimas ne tik su žmogiškųjų išteklių vadovu bei būsimu vadovu, bet ir su būsimais kolegomis.

Ar jums kyla klausimas, kuria kryptimi save ugdyti? Štai jums kelios rekomendacijos – kompetencijos, kurios 2020 m bus naudingos kiekvienam..



Viena iš susitikimo dalyvių uždavė klausimą, kaip pasirinkti tinkamus kandidatus į darbo vietą. Šiandien visi sako galiu, padarysiu, bet vos pradeda dirbti (jei taip galima pavadinti) kol nestovi šalia nieko nedaro. Inga Staniūnė pasidalino savo organizacijos patirtimi. Kurios vienas receptų – organizuotas adaptacijos procesas. Pirmąsias dvi savaites naujas darbuotojas turi dviejų savaičių intensyvius mokymus. Jų metu jis taip pat susipažįsta su kitais departamentais, sužino kas ką veikia. Jei darbas su klientais - turi išlaikyti testus, kurie padeda įgyti žinių bagažą. Naujokai, net ir praktikantai, turi išsikelti tikslus 3 mėnesių laikotarpiui. Kiekvieną mėnesį vyksta pokalbiai su vadovais, apsikeitimas nuomonėmis Žmogiškųjų išteklių valdymo specialistai teiraujasi, ar jie vyksta ir kaip sekasi. Beje, išskirtinis šios organizacijos bruožas – plokščia struktūra ir minimali hierarchija. Jums kilo problema? Užeikite ir drąsiai pasitarkite, kaip ją spręsti. Nėra būtina prieš tai atsiklausti vadovo ir vadovo vadovo.

Susidomėjote? Praktikos ir darbo vietų ieškokite <http://www.aviasg.com/en/career/open-vacancies.html> O kitais mokslo metais kviesime prisijungti ir prie karjeros akademijos.

Pristatymo įdėmiai klausėsi

Gintarė Žemaitaitienė

Komunikacijos institutas