

## Palgablogi: Kandideerimise ja värbamise praktikad

*PublicTV konverents „Talendid tööle!” 19.03.2015 ettekande kokkuvõte  
Kadri Seeder, Palgainfo Agentuur*

Kasvava tööjõupuuduse olukorras saavad järjest olulisemaks tööandjate värbamisoskused. Tööjõud vananeb ja väheneb nii väljarände kui madala iibe tõttu – tööturule sisenejaid jääb järjest vähemaks. Tööjõuvajadus aga kasvab nii vajadusest pensionile minejaid asendada, kui ka ettevõtete soovist pakkuda rohkem teenuseid ja laieneda.

Tööandjad kurdavad, et vaatamata pidevale värbamis-tegevusele kandidaate napib – inimesed ei reageeri töökuulutustele, jätavad tööintervjuule tulemata või loobuvad tööpakkumisest. Seepärast uuris Palgainfo Agentuur novembris 2014 lähemalt, kuidas tööd turul liiguvad, miks jätavad töötajad sobivale töökuulutusele kandideerimata, kuid võrd erinevalt tajuvad tööandjad ja töötajad värbamis-protsessi, millistel põhjustel loobuvad töötajad tööpakkumisest ning milliste taustaandmetega kandidaate tööandjad eelistavad. Küsitlusele vastas 310 tööandjat ning 15 980 töötajat ja töötajat.

### Töökoha vahetamise või vahetamata jätmise peamiseks tõukejõuks on palk

Kuigi tööandjad sooviks uskuda, et põhipalga ja lisatasude kõrval mängivad töötajate töökoha vahetusel või vahetamata jätmisel rolli ka soodustused, head töötingimused ja toredad kolleegid, näitavad Agentuuri uuringud, et enamus töötajaid (94%) on valmis vahetama töökohta, kui põhipalk on soovitud tasemel. Küsimus on, kuid võrd erineb soovitud põhipalga tase saadavast palgast ja kas mõni tööandja on valmis seda pakkuma. Olulised töökoha vahetamise ajendid on ka paremad lisateenimise võimalused, soov tunda enda vajalikuna ning erialane areng ja karjäärivõimalused.

Põhipalga tase on ka peamine põhjus, miks loobutakse tööpakkumistest. 73% töötajatest, kes olid viimase kuue kuu jooksul saanud tööpakkumise, olid sellest loobunud ootustele mittevastava põhipalga taseme pärast. 55% vastajate jaoks oli oluline tegur pakkumisest loobumisel lisatasude teenimisvõimaluse ebakindlus.

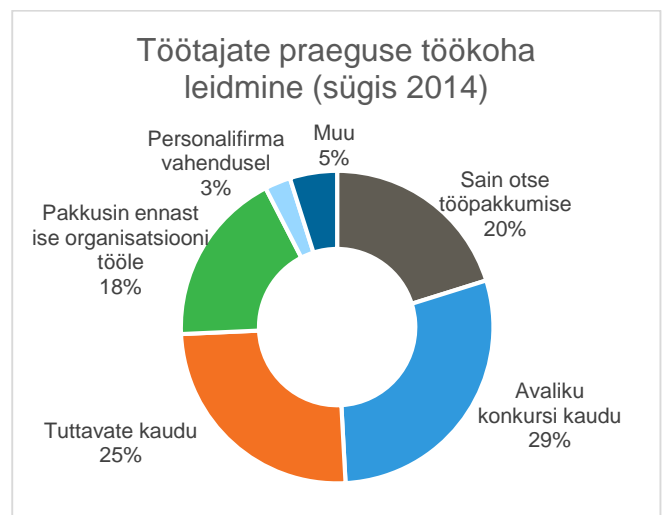
Kandideerimisest või tööpakkumisest loobumisel on väga oluline ka töö asukoht – üle poolte töötajatest jätab huvipakkuvale kuulutusele reageerimata, kuna töö asukoht ei sobi. See näitab, et suur osa töötajatest ei ole valmis töökoha pärast liikuma või kaugemal tööl käima. Rohkem on valmis liikuma noored, kel on ilmselt ka vähem siduvaid tegureid kodukohaga. Sama on märkinud ka tööandjad, et värbamine ja töötajate pärast konkureerimine on üsna lokaalne. Kaugemal tööl käimine või elukoha vahetamine nõuab ressursse ja need arvestatakse oma palgasoovi sisse, mis aga ei pruugi sobida tööandja pakutava palgatasemega.

Teine oluline põhjus, miks töötajad töökuulutustele ei reageeri on töökuulutuses pakutava ebaatraktiivsus – nii märkis 55% töötajatest. Seega peaks tööandjad märksa rohkem pöörama tähelepanu, mida ja kuidas töökuulutuses pakutakse, et see tunduks sihtgrupile väärtuslik ja atraktiivne.

### Tööpakkumine ja –leidmine toimub sageli otsekontaktide kaudu

Uuringu tulemused näitasid, et suur osa töödest liigub otsepakkumiste ja ka töötajate otsepöördumiste teel ehk mitteformaalselt. Viies (20%) uuringus osalenud töötajatest märkis, et said oma praeguse töökohale otsetööpakkumise, kolmandik (29%) oli leidnud töö avaliku konkursi kaudu ja neljandik (25%) tuttavate kaudu. Ise oli end organisatsiooni tööle pakkunud 18% vastajatest. Ka tööotsingu kanalite eelistuses ja tõhususe hinnangutes on interneti tööportaalide kõrval olulisel kohal tuttavate kaudu töö otsimine, seda nii tööandjate kui töötajate puhul.

Seega on töötajate leidmisel väga oluline roll olemasolevatel töötajatel – kas nad soovivad tuttavatele ja sõpradele oma tööandjat. Samuti on tähtis organisatsiooni maine tööandjana ja oskus kõnetada oma töötajatest sihtgruppi, et töötajad end ise tööle pakuksid.



### Kandidaatide ja töökoha valikuid piiravad eelarvamused

Töötajate valikul püüavad tööandjad ühelt poolt leida sobivaid kandidaate, teisalt ennetada ja maandada riske, mis võivad kaasneda kandidaadi erinevate taustaandmetega. Eelistused võivad tulla eelarvamustest, aga ka kogemustest ja vajadusest tagada tööprotsessi toimimine.

Tööandjate arvamusi kandidaatidest võivad mõjutada sellised taustaandmed nagu töötamine välismaal või riigisektoris, sage töökohtade vahetus ja pikemaajalisem tööturul eemalolek, samuti aga ka kultuuriline taust ja vanus. Enamuse tööandjate jaoks (81%) on oluline kriteerium töötajate valikul, et kandidaadi palgasoov jääks pakutava palga piiridesse.

Ka töötajatel on oma ootused ja eelistused organisatsioonidele. Näiteks eelistab suurem osa töötajatest töötada väiksemas, alla 50 töötajaga, organisatsioonis. Kindlasti mõjutab ka tööandja maine ja tuntus töötajate valikuid ning seda, kuhu ennast tööle pakkuma minnakse.

### Tööandjad eelistavad võimalusel kandidaate ...

