



Конкурс ЕТИЧКА ДИЛЕМА 2023



Етичка дилема во бизнис 2023

Добриот тим вработени е од исклучителна важност за успехот на секој бизнис. Во поголемите компании, одделот и менаџерот за човечки ресурси се задолжени за селекција и вработување, креирање досие за вработени, планирање раст и развој, следење и оценка на резултатите од работата на секој вработен и идни планирања во систематизацијата за нови работни места.

Изборот на соодветни кандидати кои ќе ги задоволат критериумите и потребите на компанијата, е една од најтешките задачи што ги извршува менаџерот за човечки ресурси. При селекција на кандидатите, тој треба да ги усогласи барањата кои ги се потребни за успешно извршување на задачите за секое работно место и карактеристиките кои треба да ги поседува кандидатот.

Процесот на селекција се олеснува со употреба на различни методи, како на пример психолошки тестови (тестови за одредување на способностите и вредностите кои ги поседува кандидатот, тест на личноста и сл.) и добро структурирани интервјуа.

Покрај традиционалните начини за проценка и избор на кандидати, кои вклучуваат разгледување на доставена кратка биографија (CV-Curriculum vitae) и мотивациско писмо, покана за интервју и различни тестови за проверка на стручната спрема и практичното искуство на кандидатите, менаџерите можат да најдат и други начини за прибирање на податоци.

Еден од овие начини се социјалните мрежи и платформи за поврзување на потенцијални кандидати и работодавци. Ваквите платформи служат за огласување, вмрежување на експерти, професионалци и компании, споделување статии за кариера, како и информации за работното искуство и постигнувања на кандидатите. Но, истовремено се поврзуваат и со други социјални мрежи, како што се Инстаграм, Фејсбук, Тик Ток и слично и содржат лични информации и фотографии.

Од аспект на профитабилна компанија, логично е работодавецот да сака да дознае што повеќе информации за личноста која планира да ја вработи, а социјалните медиуми стануваат место каде секој може да дознае за интересите, навиките и личниот живот на кандидатите, пред да испрати покана за интервју. Во тој случај, пребарувањето на социјалните мрежи при процесот на вработување, може делумно или во целост да влијае на одлуката за покана за интервју и вработување.

Задача/Етичка дилема за вас:

Вие сте менаџер во одделот за човечки ресурси и во вашата компанија се отвора ново работно место, за кое има поголем број заинтересирани кандидати. Оваа работна позиција е важна за компанијата, и вклучува промоција на нови производи, пораст на продажбата и чести патувања. По долг процес на селекција, изборот за вработување е сведен на две лица.

Двајцата кандидати ги задоволуваат критериумите за вработување, имаат идентичен број на бодови на тестирањето, но се разликуваат во вештините за продажба и преговарање, покажани на усните интервјуа. Поточно, кандидатот А покажал за нијанса поквалитетни вештини за продажба и преговарање.

Вашиот директор ви прави притисок процесот за прием на нов вработен да се забрза, затоа што следи промоција и продажба на производи низ земјата, веќе од следниот месец.

За да побрзате со постапката за прием се поврзувате на социјални медиуми и дознавате дека кандидатот А е во брак и има дете, а кандидатот Б не е во брак и нема деца.

Се јавува дилема, кому да му ја понудите позицијата?

Размислете за следните прашања и образложете ја вашата одлука:

1. Дали ќе ја понудите работната позиција на лицето А или лицето Б?
2. Дали информациите кои ги дознавте од социјалните мрежи, ќе влијаат на вашата одлука за вработување на еден од кандидатите? Зошто да/зошто не?
3. Дали, како менаџер за човечки ресурси, ќе донесете одлука водејќи сметка за најдобриот интерес, профит и одржливост на компанијата?
4. Како ќе продолжите со постапката за избор на нов вработен во дадениов случај?