

Antraštė 1.3 Strateginis žmogiškųjų išteklių valdymas

1. Apibrėžimas

maksimalaus didinimo procesas, kad jie taptų vertingesni organizacijai. Šiuo atžvilgiu strateginis personalo valdymas yra susijęs su įvairiomis veiklomis, įskaitant darbo analizės atlikimą, personalo poreikių planavimą, tinkamų žmonių įdarbinimą ir atranką šiam darbui, išsamių pareigybių aprašymų ir veiklos tikslų kūrimą, supažindinimą ir orientavimą, švietimą ir mokymą, valdymą. Išmokas ir paskatas (pvz., atlyginimus), vertinant ir peržiūrint veiklos rezultatus, teikiant paramą karjeros plėtrai ir įdarbinant paveldėjimo ir talentų valdymą. Personalo valdymas sporte turi vieną ypatumą, nes jo darbo jėgą sudaro įvairūs darbuotojai ir savanoriai įvairiais organizaciniais lygmenimis, todėl jiems tenka didelė atsakomybė.

Savanorių įtraukimas gali duoti daug naudos, įskaitant socialinę, sveikatos ir ekonominę gerovę, energiją ir entuziazmą, logistinę paramą, naujų dalyvių įtraukimą į sporto veiklą ir ryšių su vietos bendruomene kūrimą. Atskira savanorių valdymo strategija padeda kiekvienam suprasti savanorių viziją ir kodėl juos įtraukti. Jame nurodyta, ko ir kaip reikia pasiekti su savanoriais. Be to, paaiškinama, kaip savanoriai prisidės prie organizacijos tikslų ir kaip ji juos suras, įdarbins ir rems.

Strateginis personalo valdymas taip pat yra susijęs su aiškiu vaidmens ir atsakomybės organizacijoje apibūdinimu. Šis aspektas taip pat paaiškintas veiksmų plane „Atsakomybės ir vaidmens aiškumas“ (2.3).

2. Idealus scenarijus

Sukurta visavertė žmogiškųjų išteklių sistema, apimanti visus žmogiškųjų išteklių valdymo aspektus, tokius kaip įdarbinimas, atranka, įvedimas, vertinimas, drausmės procedūros, konfliktų sprendimas, įgūdžių auditas, mokymų tobulinimas ir atlygis. Ši strategija leidžia kandidatams iš visų socialinių sluoksnių ir vietovių, tiek viduje, tiek išorėje, pretenduoti į konkrečias pareigas ir būti atrinktiems taikant nuoseklų procesą, be diskriminacinių standartų ir kriterijų, pagrįstų nuopelnais ir kompetencijomis. Šiuo atžvilgiu viešai skelbiamas laisvų pareigybių sąrašas su aiškiais pareigybių aprašymais, formalia atrankos procedūra, konkrečiais paraiškų teikimo terminais ir objektyviais kriterijais paremtu vertinimu, užtikrinančiu lygias galimybes visiems kandidatams.

Be to, esama darbo jėga yra reguliariai vertinama siekiant įsitikinti, ar viduje yra reikiamų įgūdžių. Mokymai ir gebėjimų ugdymas pagal paveldėjimo valdymo programas yra steigiami siekiant pagerinti/padidinti esamų darbuotojų gebėjimus.

Be to, yra arba speciali savanorių valdymo strategija, arba žmogiškųjų išteklių politika apima specialų skyrių apie savanorius. Savanoriai valdomi pagal oficialų savanorių valdymo planą, kurį įgyvendina konkretus savanorių vadovas, kuris idealiu atveju (jei tai leidžia organizacijos dydis) yra apmokamas darbuotojas. Savanorių vadovas prižiūri savanorius, kaip sekti laiką, suprasti, kaip savanoriai suvokia vaidmenis ir poreikius, kad nustatytų galimas rizikas, susijusias su emocine našta ir apsauga, aiškiai suprastų užduotis ir problemas, susijusias su savanorio vaidmeniu, nustatyti savanorių poreikius ir nustatyti galimas problemas ar problemas, kurias reikia spręsti.

3. Rizikos

- Personalo, neatitinkančio organizacijai reikalingų asmeninių ar profesinių reikalavimų, įdarbinimas.
- Įdarbinimas labiau grindžiamas asmeniniais, o ne organizaciniais interesais (diskriminacinės praktikos rizika).
- Darbuotojų nepasitenkinimas ir didelė kaita dėl informacijos apie užduotis ir laukiamus rezultatus, reguliaraus vertinimo, papildomų mokymų galimybių ar karjeros perspektyvos trūkumo.
- Klaidingas kiekvieno darbuotojo ir savanorio vaidmenų, pareigų ir laukiamų rezultatų supratimas.
- Savanorių trūkumas arba mažėjimas dėl netinkamo valdymo, pagalbos stokos ar dėkingumo stokos.
- Svarbus įgūdžių trūkumas ir spragos tarp personalo ar savanorio kompetencijų ir organizacijos lūkesčių/poreikių.
- Teisinės problemos, nes kai kurie sprendimai dėl žmogiškųjų išteklių nėra suderinti su kolektyvine sutartimi (jei yra) ir (arba) nacionaline teise.
- Įvairovės trūkumas, taigi ir komplimentų teikimo įgūdžių trūkumas organizacijoje dėl organizacijos kultūros išskyrimo.

4. Instrumentai ir pagrindiniai elementai

<i>Instrumentai</i>	<i>Pagrindiniai elementai</i>
Žmogiškųjų išteklių politika	<ul style="list-style-type: none"> • Su įdarbinimu ir atranka susijusių procedūrų aprašymas (pvz., vidinis arba išorinis įdarbinimas). • Aiškūs įvairių darbuotojų ir savanorių pareigybių aprašymai (pvz., užduotys, pareigos ir laukiami rezultatai), kurie visada yra viešai išvardijami ir perduodami įdarbinant. • Aiškus kitų žmogiškųjų išteklių aspektų, tokių kaip atlyginimas ir kitų formų atlyginimas bei tobulėjimo galimybės, aprašymas (taip pat žr. „ Pagalba darbuotojams / savanoriams“ 2.6). • Aiškus veiklos valdymo procesas, apimantis reguliarių personalo vertinimą ir veiklos bei poreikių įvertinimą su atlygiu teigiamo įvertinimo atveju. • Skatinimas ir galimybės toliau mokytis įgyti naujų kompetencijų. • Nacionalinių įstatymų ir (arba) kolektyvinių derybų laikymasis. • Politikos apimtis priklauso nuo organizacijos dydžio • Už personalo valdymą atsakingas asmuo turėtų turėti reikiamų įgūdžių ir kompetencijos bei galbūt išklausęs nesąmoningo šališkumo mokymą . • Paraiškas turėtų peržiūrėti daugiau nei vienas asmuo. • Darbas ir įsadarbinimo galimybės yra viešai prieinamos.

	<ul style="list-style-type: none"> • Darbo pasiūlymuose / pozicijų skelbimuose naudojama lyčių požiūriu neutrali reklama, kad būtų patraukli bet kam. Manoma, kad akieji CV dar labiau sumažina nesąžiningą šališkumą. • Įdarbinant naujus darbuotojus, reikia atlikti atitinkamus deramo patikrinimo ir sąžiningumo patikrinimus. • HR praktikos efektyvumo įvertinimas.
Savanoriškos veiklos valdymo planas	<ul style="list-style-type: none"> • Su įdarbinimu ir atranka susijusių procedūrų aprašymas. • Aiškūs įvairių savanorio pareigybių aprašymai (pvz., užduotys, pareigos ir laukiami rezultatai). • Aiškus kitų žmogiškųjų išteklių aspektų, tokių kaip priežiūra ir vertinimas, aprašymas. • Savanorių pripažinimas ir apdovanojimas. • Naujų savanorių pritraukimo ir motyvavimo teikti paraiškas strategija. • Galimybės treniruotis. • Už savanorių valdymą atsakingi asmenys (pvz., Savanorių vadovai) turėtų turėti reikiamų įgūdžių ir kompetencijos įvairioms savanoriškos veiklos funkcijoms atlikti.
Perdavimas ir talentų valdymas	<ul style="list-style-type: none"> • Išsamus vertinimo ir tobulinimo procesų rinkinys. • Aiškus organizacijos strateginių prioritetų ir pajėgumų poreikių apibrėžimas kaip pagrindas. • Siekiama plėtoti žmogiškųjų išteklių pajėgumus ir suteikti organizacijoms galimybę reaguoti į pokyčius ir sumažinti apyvartą. • Subjektyvius vadovo sprendimus apie potencialą papildo nepriklausomais objektyviais vertinimo duomenimis, susijusiais su pagrindiniais paveldėjimo kriterijais.

5. Geros praktikos pavyzdžiai

„Savanorių valdymo plano“ pavyzdys

Organizacija: Vokietijos olimpinė sporto konfederacija (DOSB)

Aprašymas: Vokietijos olimpinė sporto konfederacija (DOSB) sukūrė strategiją, skirtą skatinti ir remti savanorišką veiklą sporte. Ji sujungė šią informaciją į vadovą apie savanoriškas pareigas ir savanorišką dalyvavimą sporte.

Vadove pateikiamas aiškus apibrėžimas, kas yra veiksminga savanorių valdymo sistema. Ši sistema suskirstyta į dešimt skirtingų etapų, pradedant nuo pradinių organizacijos poreikių per atranką, priežiūrą ir mokymą iki laikotarpio po savanoriškos veiklos. Be to, DOSB sukūrė savanorių pripažinimo programą „Vokietijos savanorio kortelė“ ir „Savanoriškos veiklos pasiekimų sertifikatą“.

Daugiau informacijos:

[DOSB Brochure Voluntary Positions and Voluntary Involvement 2015.pdf](#)

Pavyzdys „Savanorių valdymo įrankių rinkinys“

Organizacija: Europos sporto ir užimtumo observatorija (EOSE)

Aprašymas : Vykdam V4V projektą buvo sukurtas priemonių rinkinys, kuriame atsižvelgta į 4 ramsčius, kurie apima visus pagrindinius savanorių valdymo proceso elementus. Nuo savanorių poreikių apibrėžimo iki savanorių įdarbinimo ir išlaikymo iki savanoriškos veiklos tobulėjimo užtikrinimo.

Ramsčiai apima: Savanorių strategiją ir planavimą, savanorių įdarbinimą ir dislokavimą, savanorių valdymą ir išlaikymą bei savanorių ugdymą ir mokymą. Priemonių rinkinys leidžia organizacijoms įsivertinti savo savanoriškos veiklos stipriąsias ir silpnąsias puses ir turi prieigą prie mokymosi išteklių ir atvejų tyrimų.

Taip pat pateikiama antroji savęs vertinimo priemonė, skirta savanoriams įvertinti savo savanoriškos veiklos patirtį organizacijoje.

Daugiau informacijos: [V4V – Sport Organizations Toolkit | EOSE](#)

„Savanorių valdymo plano“ pavyzdys

Organizacija: Sport New Zealand (viešoji įstaiga)

Aprašymas: „Sport New Zealand“ siekia padėti organizacijoms suprasti savanorių motyvaciją, kad pritrauktų ir išlaikytų juos šio sektoriaus centre. Todėl jie teikia įvairių išteklių. Skiltyje „Savanorių įdarbinimas ir valdymas“ yra patarimų ir įrankių, kaip pritraukti savanorius taikant tikslingus ir veiksmingus įdarbinimo procesus, administracinį planavimą ir vadovaujančius principus kuriant savanorių valdymo programą (šablonas pateikiamas priemonių rinkinyje). Pagrindinis Savanorių vadybos programos elementas yra savanorių koordinatoriaus paskyrimas ir būtinų įgūdžių, kurie papildytų organizaciją, nustatymas.

Savanorių valdymo priemonių rinkinys suteikia informacijos, įžvalgų ir idėjų, padedančių organizacijoms rasti savanorių. Jis pradamas iš naujo apibrėžiant savanorio patirtį ir gilinamasi į savanoriams palankios kultūros ir aplinkos kūrimą iki konfliktų sprendimo ir įvertinimo.

Kita specifinė svetainės dalis yra susijusi su savanorių ir pareigūnų veiklos valdymu. Šiame skyriuje pateikiami įvairūs naudingi įrankiai, įskaitant: veiksmingo grįžtamojo ryšio teikimą, septynis žingsnius, užtikrinančius tobulėjimą, arba keturis našumo didinimo veiksnius. Šiuos įrankius galima nemokamai atsisiųsti.

Daugiau informacijos:

[Savanorių valdymas | „Sport New Zealand“ – „Ihi Aotearoa“ \(sportnz.org.nz\)](#)

[Savanorių įdarbinimas ir valdymas | „Sport New Zealand“ – „Ihi Aotearoa“ \(sportnz.org.nz\)](#)

[Savanorių valdymo priemonių rinkinys | „Sport New Zealand“ – „Ihi Aotearoa“ \(sportnz.org.nz\)](#)

[Veiklos valdymas | „Sport New Zealand“ – „Ihi Aotearoa“ \(sportnz.org.nz\)](#)

Pavyzdys „Savanorystės apdovanojimas“

Organizacija: Nacionalinė JK buriavimo federacija (Karališkoji jachtų asociacija (RYA))

Aprašymas: Karališkoji jachtų asociacija kasmet pripažįsta įvairių savanorių indėlį, skirdama daugybę savanorių apdovanojimų įvairiose kategorijose (pvz., šeimos apdovanojimas arba bendruomenės apdovanojimas). Kiekvienais metais RYA taip pat išleidžia bukletą su visais apdovanojimų laureatais. RYA savanorių apdovanojimai taip pat yra strateginio dokumento „Kartu ant vandens“ dalis. Skyriuje „Įsitraukimas: paskatinti daugiau žmonių ilgiau užsiimti buriavimu ir plaukiojimu valtimis“ savanorių pripažinimas ir pagerbimas yra viena iš priemonių išlaikyti žmones asociacijoje.

Daugiau informacijos:

[Kartu ant vandens \(rya.org.uk\)](http://rya.org.uk)

[Savanorystė \(rya.org.uk\)](http://rya.org.uk)

[RYA savanorių apdovanojimai](#)

[RYA June 2023 Strategy Document.pdf.pdf \(amazonaws.com\)](#)

„Savanorių valdymo plano“ pavyzdys

Organizacija: Tokijo olimpinės ir parolimpinės žaidynės 2020 m

Aprašymas: 2020 m. Tokijo olimpinių ir parolimpinių žaidynių organizacinis komitetas sukūrė išsamią „savanoriškos veiklos strategiją“, kuri yra geras renginiais pagrįsto savanorystės plano pavyzdys. Šis dokumentas apima daugybę Tokijas 2020 savanorių strategijos sričių ir temų, suteikiant įžvalgų apie tai, kaip viso proceso metu bus įdarbinami, mokomi ir valdomi ne tik savanoriai. Atskleidžiamos įvairios savanoriškos veiklos ir pateikiama apžvalga, siekiant išsiaiškinti savanorio vaidmenį. Daug dėmesio skiriamas įprastai praktikai, pavyzdžiui, standartizuotam ir specializuotam mokymui, dokumente taip pat dėmesys skiriamas „savanoriškos veiklos entuziazmo ugdymui ir savanorių bazės plėtrai“. Strateginiame dokumente netgi atsižvelgiama į palikimą po žaidimų, kuriame tikimasi, kad dėl žaidynių kils bendras savanoriškos veiklos entuziazmas.

Daugiau informacijos: [dtgkfp0p6eek4fttik3t.pdf \(tokyo2020.org\)](#)

Pavyzdys „Atlyginimų komitetas“

Organizacija : Pasaulio lengvoji atletika

Aprašymas : Atlyginimų komitetas, atsiskaitęs Vykdomajai valdybai, peržiūri ir pataria dėl pagrindinių pasaulio lengvosios atletikos vaidmenų atlyginimų ir išlaidų politikos. Jį sudaro penki nariai, įskaitant pirmininką ir iki trijų nepriklausomų narių, kurių kadencija baigiasi 2027 m. Komitetas renkasi kasmet arba pagal poreikį. Ji yra atsakinga už atlyginimų politikos ir išlaidų kompensavimo už įvairias pagrindines pareigas peržiūrą ir teikimą bei konsultavimą komisijų, darbo grupių ir kitų organų atlyginimų klausimais. Vykdomosios valdybos nariai komitete gauna atlyginimą pagal savo pareigas, o nepriklausomi nariai gauna dienpinigius ir padengia kelionės išlaidas. Darbo grupė siūlo kandidatus į Vykdomąją valdybą.

Daugiau informacijos : [Vykdamosios valdybos atlyginimų komiteto narys](#)

Pavyzdys „Atlyginimo komitetas“

Organizacija : Pasaulio šaudymas iš lanko

Aprašymas : Pareigūnai dirba įvairiose valdybose ir komitetuose, vykdančios „World Archery“ valdymą ir operacijas. Atlyginimų komitetas. Šis komitetas yra atsakingas už darbuotojų atlyginimų ir išmokų peržiūrą. Nuo 2023 m. galiojantys terminai apriboja pagrindinius pareigūnus iki konkrečių terminų ir pertraukų, kaip nurodyta Pasaulio šaudymo iš lanko taisyklėse. Valdybos atlieka specializuotas užduotis, o nuolatiniai ir ad hoc komitetai sprendžia atitinkamai vykdomas operacijas ir konkrečias iniciatyvas. Atlyginimų komitetas atlieka lemiamą vaidmenį užtikrinant sąžiningą ir konkurencingą atlygi organizacijoje.

Daugiau informacijos : <https://www.worldarchery.sport/about-us/organisation/committees>

6. Žingsniai į kitą lygį

Iki 2 lygio ★★ „Atsirandantis“	Iki 3 lygio ★★★ „Besivystantis“	Iki 4 lygio ★★★★ „Įsteigta“	Iki 5 lygio ★★★★★ „Įterptas“
<ul style="list-style-type: none"> Sukurti ir palaikyti geras darbo sąlygas ir teigiamą darbuotojų darbo atmosferą, papildytą skatinimo politika, siekiant motyvuoti ir išlaikyti darbuotojus. Apibrėžkite ir perduokite norimus požiūrius ir asmenines savybes (pvz., gebėjimą prisitaikyti, patikimumą, motyvaciją ir aistrą), kurių tikimasi tiek iš 	<ul style="list-style-type: none"> Įvertinkite esamą darbo jėgą, atskirdami darbuotojus ir savanorius, ir nustatykite stipriąsias, silpnąsias puses ir potencialą. Apibrėžkite žmogiškųjų išteklių prioritetus ir poreikius, pripažindami HR kaip organizacijos turtą. Parengti pagrindinių žmogiškųjų išteklių valdymo aspektų gaires, įskaitant įdarbinimą ir atranką, kurioms 	<ul style="list-style-type: none"> Sukurti išsamią personalo politiką, suderintą su nacionaliniais įstatymais, apimančią pagrindinius žmogiškųjų išteklių valdymo klausimus, įskaitant įdarbinimą, atranką ir darbuotojų bei savanorių sveikatos ir saugos įsipareigojimus. Įtraukite specialų skyrį apie savanorius. Įvertinkite būsimus strateginius prioritetus, reikalavimus ir galimybes, kad nustatytumėte, kaip dabartinė darbo jėga 	<ul style="list-style-type: none"> Sukurkite patikimą paveldėjimo planavimo strategiją, kuri apima standartinius veiklos įvertinimus, apima įvairius požiūrius ir naudoja nepriklausomus vertinimo duomenis, kad tiksliai įvertintų pagrindinius paveldėjimo veiksnius. Integruokite nuolatinis grįžtamojo ryšio mechanizmus, kurkite mentorystės ir instruktavimo

<p>personalo, tiek iš savanorių.</p> <ul style="list-style-type: none"> Reguliariai vertinkite ir supraskite tiek darbuotojų, tiek savanorių motyvacijas, kad geriau palaikytumėte jų įsitraukimą ir pasitenkinimą organizacijoje. Aktyviai skatinkite savanorystę, užmezgdami ryšį su glaudžiu organizacijos narių tinklu, puoselėdami palaikančią ir įsitraukusią savanorių bendruomenę. 	<p>taikomos taisyklės, procedūros ir įgūdžių trūkumo nustatymas.</p> <ul style="list-style-type: none"> Skelbkite apie laisvas darbo vietas su aiškiais pareigybių aprašymais ir paraiškų teikimo terminais. Suteikite išsamią orientaciją naujiems darbuotojams, kad jie atitiktų jų lūkesčius su organizacija. Supraskite savanorystės motyvus ir kliūtis ir reguliariai bendraukite su savanoriais per paskirtą vadovą. Nustatykite būtinus kiekvieno vaidmens savanorių įgūdžius, pvz., IT, finansinius, instruktavimo ir tarpasmeninius įgūdžius. Integruokite savanorius į organizacijos darbo jėgą, aprūpindami firminiais drabužiais / uniformomis. Nustatykite ir paskirstykite 	<p>derės su ateities poreikiais. Sukurkite planus, kaip pašalinti visas nustatytas spragas ar problemas.</p> <ul style="list-style-type: none"> Užtikrinkite, kad naujokai gautų aiškią informaciją apie darbo vietas lūkesčius, įskaitant pareigas, procedūras, darbo grupės integraciją ir organizacijos politiką. Naudokite orientavimosi laikotarpį, kad įvertintumėte jų tinkamumą organizacijoje. Sukurkite tvirtą paveldėjimo valdymo strategiją, įskaitant standartizuotus veiklos vertinimus, įvairių perspektyvų vertinimus ir vertinimo bei plėtros procesų rinkinį. Ši strategija turėtų būti sutelkta į talentų išlaikymą, kaitos mažinimą ir pažeidžiamumo pokyčiams mažinimą. Įdiekite talentų vertinimo, tobulinimo ir diegimo ciklą. Identifikuokite ir ugdykite vidinius talentus, taip pat ieškokite naujų 	<p>programas ir naudokite duomenų analizę, kad palaikytumėte iniciatyvias talentų planavimo ir įdarbinimo strategijas, skatindami nuolatinio mokymosi ir tobulėjimo kultūrą.</p> <ul style="list-style-type: none"> Pripažinkite darbuotojus ir savanorius kaip vertingą turtą, skatindami jų psichosocialinį įsipareigojimą ir ugdydami unikalius bendradarbiavimo būdus, kad pasiektumėte aukščiausius veiklos rezultatus. Reguliariai vertinkite žmogiškųjų išteklių praktikos efektyvumą, kad galėtumėte priimti būsimus žmogiškųjų išteklių valdymo sprendimus. Sukurti visavertę žmogiškųjų išteklių politiką, suderintą su nacionaliniais įstatymais, prieinamą visiems darbuotojams ir savanoriams,
--	--	--	--

	<p>finansinius ir papildomus išteklius, įskaitant įrangą, drabužius ir transportą, kad galėtumėte veiksmingai paremti savanorius.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aiškiai atskirkite apmokamo personalo ir savanorių vaidmenis ir lūkesčius. 	<p>talentų iš išorės, užtikrindami visapusišką talentų valdymą.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apsvarstykite galimybę pasiūlyti darbo vietų praturtinimą, plėtrą, rotaciją, lanksčią darbo praktiką arba savarankiškai dirbančias komandas, kad pagerintumėte darbuotojų įgūdžius ir įgyvendintumėte jų motyvaciją. • Nuosekliai skelbkite visas laisvas pozicijas organizacijos svetainėje su aiškiais pareigybių aprašymais. Įgyvendinkite atvirą, skaidrų ir objektyvų įdarbinimo procesą, kad įdarbintumėte kompetentingiausius kandidatus, plačiai atsižvelgdami į įvairovės kriterijus. • Paskirkite valdybos narį arba personalo narį, kuris vadovautų, remtų ir prižiūrėtų savanoriškos veiklos veiklą organizacijoje. • Skatinkite sveiką savanorių kultūrą, kuri teigiamai prisideda prie organizacijos, sukeldama entuziazmą, 	<p>apimančią visus žmogiškųjų išteklių aspektus, įskaitant įdarbinimą, atranką, supažindinimą, mokymą, vertinimą, drausmę ir konfliktų sprendimą. Įtraukite specialų skyrių apie savanorius.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formalizuokite ir aiškiai praneškite apie kiekvieną įdarbinimo proceso etapą – nuo trumpojo sąrašo iki interviu – tam skirtame svetainės skiltyje „Karjeros“. Šį procesą turėtų valdyti tam skirtas skyrius arba darbuotojai, įskaitant deramo patikrinimo ir sąžiningumo patikrinimus. • Įgyvendinti aiškias ir skaidrias įdarbinimo procedūras, įskaitant mišrias peržiūros ir pokalbių grupes, kuriose lyčių atstovas būtų vienodai atstovaujamas, įtraukiant
--	--	--	--

		<p>užmegzdama ryšius su vietos bendruomenėmis ir suteikdama pridėtinės vertės organizacijos darbui.</p>	<p>žmogiškųjų išteklių ir išorės ekspertus, mokančius lyčių lygybės klausimais ir žinančius apie nesąmoningą šališkumą.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Užtikrinkite, kad visos atviros pozicijos būtų viešai prieinamos ir skelbiamos svetainėje, informaciniuose biuleteniuose ir socialinėje žiniasklaidoje su aiškiais pareigybių aprašymais . • Jei reikia, pasitelkite išorės ekspertus specializuotoms žinioms, užtikrindami, kad tiek personalo, tiek išorės ekspertų sutartys atitiktų organizacijos poreikius ir atitinkamus įstatymus. • Įdėkite pokalbius ar apklausas, kad suprastumėte darbuotojų pasitraukimo priežastis ir gautumėte įžvalgų apie jų patirtį organizacijoje. • Aktyviai įdarbinkite
--	--	---	--



			<p>savanius iš plačiosios visuomenės , skelbdami laisvas darbo vietas svetainėje ir socialinės žiniasklaidos kanaluose.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paskirti atsakingus asmenis už savanių valdymą, užtikrinant, kad jie turėtų reikiamų įgūdžių ir kompetencijos įvairiems savaniškiems vaidmenims. • Aktyviai ieškokite rėmėjų, donorių ir dotacijų, kad suteiktumėte finansinių ir kitų išteklių, pvz., įrangos, drabužių ir transporto, kad galėtumėte veiksmingai paremti savanius.
--	--	--	---