

მოხალისეთა რეკრუტირება და მართვა

გზამკვლევი ორგანიზაციებისათვის მოხალისეთა
შერჩევისა და მართვის შესახებ



თბილისი, საქართველო, 2013 წელი

სახელმძღვანელო შეიქმნა პროექტის „მოხალისეობის განვითარება სამოქალაქო ცვლილებებისათვის“ ფარგლებში, რომლის მიზანია ხელი შეუწყოს საქართველოში მოხალისეობის კულტურის ამაღლებას.

პროექტი ხორციელდება ევრაზიის თანამშრომლობის ფონდის მხარდაჭერით.

შინაარსი

1. შესავალი	Error! Bookmark not defined.
2. მოხალისეთა უფლებები და ვალდებულებები	Error! Bookmark not defined.
მოხალისის უფლებები	Error! Bookmark not defined.
მოხალისის ვალდებულებები	3
3. რატომ მოხალისეობენ ადამიანები?	5
მოტივაციის სამი დონე.....	6
4. მოხალისეთა შერჩევამდე.....	Error! Bookmark not defined.
მომზადება	Error! Bookmark not defined.
მოხალისის როლის წერილობით აღწერა	Error! Bookmark not defined.
defined.	
მოხალისის საქმიანობის მაგალითი..	Error! Bookmark not defined.
5. შერჩევის სტრატეგია: სად და როგორ შევარჩიოთ მოხალისეები?	15
ბარიერები მოხალისეების შერჩევის პროცესში .	Error! Bookmark not defined.
defined.	
რისკების მართვა	Error! Bookmark not defined.
განაცხადი და გასაუბრება	Error! Bookmark not defined.
რჩევები მოხალისეთა შერჩევის პროცესში	Error! Bookmark not defined.
defined.	
6. ზედამხედველობა და მენეჯმენტი	Error! Bookmark not defined.
ორიენტაცია და ტრენინგი	Error! Bookmark not defined.
პირველი დღის საკონტროლო სია....	Error! Bookmark not defined.
ზედამხედველობა.....	Error! Bookmark not defined.
ანგარიშის მომზადება	30
მოხალისეთა საქმიანობის შეფასება.....	30
მოხალისეთა შრომის აღიარება/დაჯილდოვება	31
7. დასკვნა.....	Error! Bookmark not defined.



შესავალი

ნინამდებარე სახელმძღვანელო მომზადდა „ჰელფინგ ჰენდისა“ და შეერთებული შტატების მშვიდობის კორპუსის მოხალისეების მიერ. მისი მიზანია დახმარება გაუწიოს ქართულ არასამთავრობო ორგანიზაციებს მოხალისეთა მოზიდვის, შერჩევის, სწავლებისა და მართვის პროცესში.

სახელმძღვანელო შედგება სამი ნაწილისაგან. ისინი თანამიმდევრულად უნდა გამოვიყენოთ, რადგან თითოეული მათგანი მნიშვნელოვანია მოხალისეთა ეფექტური შერჩევისა და მართვისათვის. სახელმძღვანელოს პირველ ნაწილში მკითხველი გაეცნობა მოხალისეებთან მუშაობის პირველ ეტაპს: რა უნდა გაკეთდეს მოხალისეების შერჩევის დაწყებამდე, ასევე მოხალისეობის მოტივაციების დონეებს. მეორე ნაწილში შემოთავაზებული მეთოდების გამოყენებით შესაძლებელია მოხალისეთა რეკრუტირების სტრატეგიის შემუშავება, თუ სად და როგორ შეიძლება მოხალისეთა შერჩევა. მესამე ნაწილში აღწერილია განსხვავებული ასაკის, ცოდნისა და გამოცდილების მქონე მოხალისეების ეფექტური მართვა, მათი საქმიანობის ზედამხედველობა, შეფასება და დაჯილდოვება.

აღნიშნული სახელმძღვანელოს შინაარსთან დაკავშირებით, ნებისმიერი დამატებითი კითხვებისა თუ ინფორმაციის მიღების სურვილის შემთხვევაში მიმართეთ „ჰელფინგ ჰენდის“ ან მშვიდობის კორპუსის საქართველოს ახალგაზრდობისა და მოხალისეობის კომიტეტს.

მოხალისეთა უფლებები და ვალდებულებები

მოხალისის უფლებები:

- მოხალისემ უნდა შეასრულოს მოხალისებრივი სამუშაო, რომელიც რთულია და საყურადღებო;
- მოხალისის უფლებაა მოხალისებრივი საქმიანობის დაწყებამდე გაეცნოს მომავალ საქმიანობას, ჩაუტარდეს ტრენინგი და გამოეყოს ზედამხედველი (კოორდინატორი);
- მოხალისემ უნდა გააცნობიეროს, რომ მისი, როგორც მოხალისის ძალისხმევა ემსახურება საერთო მიზანს. მოხალისეს საკუთარი წვლილი შეაქვს ორგანიზაციის მისიის შესრულებაში;
- მოხალისეს უფლება აქვს მიიღოს კონფიდენციალური ინფორმაცია, დაკისრებული მოვალეობების შესრულებისას ორგანიზაციაში ყოფნის დროს და არ გაახმაუროს იგი;
- მოხალისეს უფლება აქვს ფლობდეს ორგანიზაციაში არსებულ ყველა საჭირო ინფორმაციას, რომელიც უკავშირდება მის სამუშაო პროცესს;
- მოხალისეს არ უნდა გაუცრუვდეს მოლოდინები და არ კარგოს, დრო ფუჭად ორგანიზაციის მიერ მისი საქმიანობის არასწორი დაგეგმვის ან კოორდინაციის გამო.

მობალისის ვალდებულებები:

- მობალისე ვალდებულია შეასრულოს მხოლოდ ის საქმიანობა, რომელთა შესრულებაც მის ძალებს არ აღემატება;
- მობალისე ვალდებულია მობალისეობრივი საქმიანობა შეასრულოს განსაზღვრულ დროში;
- მობალისე ვალდებულია ჩაიცვას ორგანიზაციის პროვაიდერის/სააგენტოს მოთხოვნის შესაბამისად;
- მობალისე ვალდებულია დაკისრებული მოვალეობები შეასრულოს მისი შესაძლებლობების მაქსიმუმის გამოყენებით;
- მობალისე ვალდებულია იმოქმედოს ორგანიზაციის პოლიტიკისა და პროცედურების შესაბამისად;
- მობალისე პატივს უნდა სცემდეს მისთვის მინიჭებულ ნდობას;
- მობალისე გონივრულად უნდა შეხვდეს და პატივისცემით მოეკიდოს სხვების მიერ მისთვის გაზიარებულ იდეებსა და აზრებს;

- მოხალისე ვალდებულია წინასწარ შეატყობინოს ორგანიზაციას სამსახურში გამოუცხადებლობის ან სამუშაო განრიგის შეცვლის შესახებ.





რატომ მოხალისეობენ ადამიანები

პირველი ნაბიჯი, როდესაც იწყებთ მოხალისეების შერჩევაზე ფიქრს, უნდა განსაზღვროთ, თუ ზოგადად რატომ სურთ ადამიანებს მოხალისეობა? რატომ მიდიან, როგორც მოხალისეები ორგანიზაციებში? რა მოტივაცია ამოძრავებთ ადამიანებს, მათი დროის, ფულისა და უნარების დანახარჯით ჩაერთონ აღნიშნულ საქმიანობაში? რა არის საჭირო იმისათვის, რომ მოხალისე არა მხოლოდ ჩაერთოს ერთხელ რომელიმე პროგრამაში, არამედ გააგრძელოს საქმიანობა ამ კუთხით? ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი კითხვა დაეხმარება ორგანიზაციებს მოხალისეთა შერჩევის პროცესში.

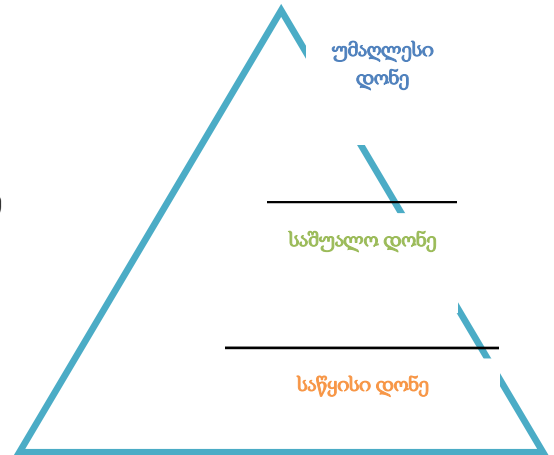
მოტივაცია პიროვნულ ინტერესებზე დაფუძნებული სტიმულია, მამოძრავებელი ძალაა, რომელიც უბიძგებს ადამიანებს მოქმედებისაკენ. აქედან გამომდინარე, ადამიანები უმეტესად საკუთარი მიზნებისათვის ასრულებენ მოხალისეობრივ საქმიანობას. ასე რომ, ჩვენი, როგორც ორგანიზაციის ფუნქციაა შევქმნათ ისეთი ორგანიზაციული კულტურა, რომელიც თითოეულ მოხალისეში აღძრავს შინაგანი მოტივაციის სტიმულს. მაგრამ რა არის ის გარეგანი სტიმული, რომელიც საფუძვლად დაედება და გაზრდის შინაგანი მოტივაციის დონეს?



მოტივაციის სამი დონე

ადამიანების უმეტესობა რეაგირებს მოტივაციის სამ დონეზე

- საწყისი დონე: თვითრეალიზაცია
- საშუალო დონე: ურთიერთობა
- უმაღლესი დონე: ღირებულება



თითოეული ორგანიზაცია უნდა ისწრაფვოდეს იპოვოს მობალისე სამივე დონეზე და გამოიყენოს ყველა ტიპის მოტივაცია მობალისეების მოსაზიდად.

თვითრეალიზაცია - მობალისეთა შერჩევის საწყისი დონე

ადამიანები ხშირად მიმართავენ იმ ორგანიზაციებს, რომლებიც მათ მოთხოვნებს შეესაბამება. ეს მოთხოვნები სხვადასხვაგვარი შეიძლება იყოს: ბიზნესი, მეგობრობა, კუთვნილება და სხვ. გონიერი ორგანიზაციები, სწორედ ამ ტიპის მობალისეებს ეძებენ, ვინაიდან ორივე მხარე კმაყოფილია. ორგანიზაცია სწორად თვლის მაშინ, როდესაც იღებს გამოცდილებისა და ენთუზიაზმის მქონე მობალისეებს. მობალისის სარგებელი კი, საზოგადოებრივი საქმიანობებისათვის საჭირო უნარების შექმნა და ახალი კავშირ - ურთიერთობების დამყარების შესაძლებლობაა. მაგალითად, სტაჟიორებს - ამ ტიპის მობალისეებს ვუწოდებთ. მათ სჭირდებათ სამუშაო გამოცდილების შექმნა მომავალი სამსახურისათვის. ზოგიერთი მათგანი ასევე ეძებს ხელმძღვანელს, ვინც შეძლებს კარგი რეკომენდაცია გაუწიოს მას. როდესაც ორგანიზაციები ირჩევენ მობალისეებს პირველი დონის გათვალისწინებით, აუცილებელია ხაზგასმით აღნიშნოს ის პირადი სარგებელი, რომლებსაც მობალისეები მიიღებენ ამ ორგანიზაციაში მუშაობის შედეგად.

ურთიერთობებით გამოწვეული - საშუალო დონე

ადამიანები მობალისეობენ მეგობრობის გამოც. როდესაც ერთი მეგობარი სთხოვს მეორე მეგობარს დახმარებას, ძალზედ იშვიათია, შემთხვევა როდესაც ამბობენ „არას“. განსაკუთრებით მაშინ, თუკი მეგობარი აღფრთოვანებულია კონკრეტული მობალისეობრივი საქმიანობით, ხშირად ის არის სწორედ საუკეთესო გზა მიიზიდოს და ჩართოს მობალისეთა ამგვარ საქმიანობაში მობალისეთა ახალი ნაკადი.

ადამიანების უმეტესობა იწყებს ორგანიზაციაში მობალისეობას, იმიტომ, რომ ისინი მობალისეობრივ საქმიანობაში მეგობართა მეშვეობით ერთვებიან. რაც უფრო მეტი ადამიანია ორგანიზაციაში, რომლებიც იღებენ მონაწილეობას მობალისეთა მოზიდვის პროცესში, მით უფრო ნაყოფიერი იქნება შედეგი. ორ ადამიანს შეიძლება ჰქონდეს კომუნიკაციის ფართო შესაძლებლობები და წარმოიდგინეთ ათკაციანი გუნდი, რომელსაც შეუძლია ასობით პოტენციური მობალისის ორგანიზაციის საქმიანობაში ჩართვა.

ღირებულებები - მესამე დონე

ღირებულებებით გამოწვეული მობალისეობა მოტივაციის ყველაზე ძლიერი დონეა. როდესაც ადამიანები მობალისეობად მიდიან ორგანიზაციაში საკუთარი ღირებულებებისა და რწმენის საფუძველზე. მათ გაცნობიერებული აქვთ, რომ ეს მოითხოვს მათგან დიდ ძალისხმევასა და თავდაუზოგაობას - აი სწორედ ეს არის მობალისეების მოტივაციის უმაღლესი დონის გამოვლინება. ეს ის შემთხვევაა, როდესაც ადამიანები მიდიან ორგანიზაციაში მობალისეობად, ვინაიდან სჯერათ, რომ მიზეზი სამართლიანია - ესეც წარმოადგენს მოტივაციის უმაღლეს დონეს. უმეტესად ადამიანები მობალისეობენ პირველი დონის (თვითრეალიზაციის), ან მეორე დონის (ურთიერთობების) გამო, თუმცა შესაძლებელია ისეთი მობალისეების მოზიდვაც, რომლებიც დიდი ნდობითა და მისწრაფებებით არიან განმსჭვალულნი ორგანიზაციის მიერ შეთავაზებული მობალისეობრივი საქმიანობის მიმართ. სწორედ ეს უნდა იყოს თითოეული ორგანიზაციის მიზანი.



მოხალისეთა მოზიდვისა და შერჩევის დაწყებამდე

მოხალისეების მოზიდვისა და მოხალისეობრივ საქმიანობაში ჩართვამდე, აუცილებელია ორგანიზაციამ მოაწესრიგოს და შეეძლოს საკუთარი შეთავაზებებისა და მოლოდინის მოხალისეებისთვის ზუსტად მიწოდება. შერჩევის პროცესის დაწყებამდე აუცილებელია ორგანიზაციის მიერ წინასწარ განისაზღვროს პოტენციური მოხალისის კონკრეტული პოზიცია, საქმიანობა და დრო.

მოხალისეების მოზიდვის ტრადიციული წყაროები სხვადასხვაგვარია და შეიძლება შეიცვალოს. ორგანიზაციები, რომელთაც სურთ მოხალისეების მოზიდვა მეტოქეობენ სხვა ორგანიზაციებთან, ეს კი უზრუნველყოფს მოხალისეთა დროის გონივრულ განაწილებას, მათი საქმიანობის კარგად ორგანიზებასა და მათ მიერ ორგანიზაციის საქმიანობაში შეტანილი წვლილის დაფასება/აღიარებას. მოხალისეები თავიანთ დროს თმობენ, სანაცვლოდ კი სურთ მათმა წვლილმა აჩვენოს შესამჩნევი სხვაობა. როგორც უკვე წინა პარაგრაფში აღინიშნა, მოხალისეებს აქვთ ბევრი მიზეზი იმისა, რატომაც სურთ დახმარება გაუწიონ სხვებს. ეს შესაძლოა იყოს ახალი ურთიერთობისა და მეგობრების შექმნის სურვილი, ასევე საკუთარი გამოცდილებისა და უნარ-ჩვევების განვითარება, ზოგიერთს კი უბრალოდ ლტოლვა აქვს ასეთი საქმის კეთების.

გახსოვდეთ! ძალზედ მნიშვნელოვანია მოხალისებს ჰქონდეთ ნათელი წარმოდგენა საკუთარი როლისა და საქმიანობის შესახებ. ამიტომაც, მოხალისეების შერჩევამდე, საჭიროა ორგანიზაციებმა შეიმუშაონ

სტრატეგია და პროცედურები, რომლებიც უზრუნველყოფენ მობალისეებისთვის დაუვიწყარი და სასარგებლო გამოცდილების მიღებას.

მობალისეების მომზადება

ახალი მობალისეების შერჩევამდე, აუცილებელია ორგანიზაციებმა წინასწარ განსაზღვრონ, ჩამოაყალიბონ და აღწერონ მობალისეთა საქმიანობა. მობალისეების მობალისეობრივ საქმიანობაში ჩართვის მრავალი გზა არსებობს, ესენია: ზოგადი საოფისე საქმიანობა, ფონდების მოძიება, ტექნიკური და იურიდიული დახმარება, პროგრამირება, დირექტორთა საბჭოსთვის დახმარების გაწევა. ორგანიზაციებს შეუძლიათ მოიძიონ მაღალი კვალიფიკაციის და შესაბამისი უნარების მქონე მობალისეები, რომლებიც შეასრულებენ სპეციფიკური ხასიათის სამუშაოებს, როგორებიცაა: მარკეტინგი, ტექნიკური უზრუნველყოფა, ბუღალტერია, ან იურიდიული სამსახური. მას შემდეგ, რაც ორგანიზაცია გაწერს მობალისეებისათვის შესავსებ საჭიროებების სიას, უნდა განსაზღვროს სხვადასხვა პოზიცია და დანიშნოს ზედამხედველები.

აღსანიშნავია, ისიც რომ მობალისეებს უნდა შესთავაზონ სხვადასხვა დროში შესასრულებელი მობალისეობრივი საქმიანობათა ჩამონათვალი. ეს შესაძლებელია იყოს: გრძელვადიანი, მოკლევადიანი და ერთჯერადი მობალისეობრივი საქმიანობა. სასურველია შეიქმნას ისეთი დროის გრაფიკი მობალისეობრივი საქმიანობის შესასრულებლად, რომელიც მობალისესათვის იქნება მოქნილი და ასევე განსხვავებული დროის პირობებში განხორციელებადი. ასევე გახსოვდეთ, რომ ზოგიერთმა თქვენმა პოტენციურმა მობალისემ შესაძლოა ვერ გამონახოს დრო სამუშაო დღის მანძილზე და მის მიერ აღნიშნული საქმიანობა შესაძლებელი უნდა იყოს სამუშაო საათების შემდეგ ან შაბათ-კვირას.

ორგანიზაციამ, რომელიც ფიქრობს მობალისეების შერჩევასა და მათ მობალისეობრივ საქმიანობაში ჩართვას, პასუხი უნდა გასცეს შემდეგ 8 კითხვას:

1. რა არის მობალისის საქმიანობის სახელი?
2. ვინ უზრუნველყოფს მობალისეს ტრენინგების ჩატარებით? ვის გაუწევს ზედამხედველობას მობალისეობრივი საქმიანობის შესრულების დროს?
3. რა არის ამ პოზიციის მიზანი?
4. რა ძირითად დავალებებსა და ვალდებულებას მოიცავს აღნიშნული პოზიცია?
5. დროის რა მონაკვეთში უნდა შესრულოს მობალისემ მობალისეობრივი საქმიანობა?
6. შესაძლებელია თუ არა აღნიშნული მობალისეობრივი საქმიანობა მობალისეთა ჯგუფის მიერ ?
7. შესაძლებელია თუ არა მობალისეობრივი საქმიანობის შესრულება ვირტუალურად, ან სახლიდან გაუსვლელად?
8. როგორ და საიდან არის შესაძლებელი სასურველი მობალისეების მოზიდვა და შერჩევა?

მობალისის საქმიანობის წერილობით აღწერა

მას შემდეგ რაც განისაზღვრება ის საჭიროებები და საქმიანობა, რომლებიც უნდა შეასრულონ მობალისეებმა, ორგანიზაციამ უნდა დაიწყოს შერჩევის პროცესი, რომელიც მოიცავს მობალისეების როლების სპეციფიკურ და მოკლე წერილობით აღწერას.

ორგანიზაციამ უნდა უზრუნველყოს მობალისეთა საქმიანობის წერილობითი მონახაზის შესრულება, ან აღწერა; ისინი უნდა შეთანხმდნ ორგანიზაციაში და შემდეგ უკვე ადგილზე მოერგონ მობალისის პოლიტიკას. მნიშვნელოვანია იმის უზრუნველყოფა, რომ თანამშრომლებსაც და მობალისეებსაც კარგად ესმოდეთ საკუთარი მოვალეობები.

წერილობითი აღწერა იძლევა შესაძლებლობას:

- მობალისეს მიიღოს უფრო მეტი ინფორმაცია, ვიდრე გასაუბრების დროს;
- მობალისეს საშუალებას აძლევს გაიგოს ორგანიზაციის, კონკრეტულად რომელ ნაწილს მიეწერება მათ მიერ შესრულებული სამუშაო;
- მობალისეს სთავაზობს საქმიანობის ჩამონათვალს, ამ გზით მობალისეებს შეუძლიათ შეადარონ და შეაფასონ თავიანთი უნარები და მოლოდინები;
- წარმოადგენს შესრულებული საქმიანობის ინდიკატორს.

რატომ არის სამუშაოს აღწერა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი მობალისეებისათვის?

მობალისეებთან წარმატებული მუშაობა მოითხოვს მობალისეობრივი საქმიანობის ყურადღებით დაგეგმვას ორგანიზაციის მიერ. არა აქვს მნიშვნელობა ახალი მობალისეობრივი პროგრამა ინერგება, თუ ძველი უნდა განაახლონ, „ბრეინსტორმინგს“ ყოველთვის მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია. ეს მეთოდი ეხმარება ორგანიზაციას გაარკვიოს, თუ რატომ არის მობალისეების ჩართულობა და რა მიზნების მიღწევაში დაეხმარება მათ

მიერ გაწეული მობალისეობრივი საქმიანობა. იდეალურ შემთხვევაში, „ბრენსტორმინგის“ პროცესში აქტიურ მონაწილეობას იღებენ მობალისეთა კოორდინატორები და ორგანიზაციის თანამშრომლები, რომელთაც სამომავლოდ მოუწევთ მობალისეებთან ერთად მუშაობა.

დავალებები, რომლებიც მობალისეებისათვის შესაფერისად შეიძლება განვიხილოთ:

- საქმიანობა, რომლის შესასრულებლად ორგანიზაციის თანამშრომლებს მოცემულ ეტაპზე დრო არ რჩებათ, ან მოითხოვს დამატებით რესურს მათ შესასრულებლად;
- ჩართვა იმ პროექტების განხორციელებაში, რომლებიც ვერ გასცდა კონცეპტუალურ ეტაპს შრომითი ან ფინანსური რესურსების ნაკლებობის გამო;
- რეალისტური ხედვა, თუ რისი მიღწევა შეუძლიათ მობალისეებს, ან მობალისეთა გარკვეულ ჯგუფს;
- სპეციფიკური/განსაკუთრებული უნარების მქონე მობალისეთათვის შესაძლოა, მობალისეთა მენეჯერის მიერ შეირჩეს ისეთი საქმე, რომელიც შეესაბამება მობალისის უნარებსა და ორგანიზაციის მოთხოვნებს.

მობალისეების როლების სხვა ელემენტები მოიაცავს ასევე:

- მოკლე, ან გრძელვადიან პროექტებს;
- ინდივიდუალურ, ან ჯგუფურ სამუშაოებს;
- დღე, ღამე, ან შაბათ-კვირას მუშაობას; მობალისეთათვის ხელსაყრელი სამუშაო დროს;
- სამუშაო პირობების ცვლილება (კვირა, თვე);
- მუშაობის ხელსაყრელ ფორმას ადგილობრივ, გასვლით, ან ელექტრონულ მობალისეობას;
- სპეციფიკური უნარების, ან გამოცდილების საჭიროებას;
- მაღალ, ან დაბალ ზედამხედველობას;
- საჭირო ტრენინგის მაღალ, ან დაბალ დონეს;

მას შემდეგ რაც დასრულდება „ბრენსტორმინგის“ პროცესი დგება მობალისის როლის აღწერის წერილობითი ფორმით შედგენის დრო

ახლა ვიცით, რომ მობალისის როლის აღწერამ უნდა მოიცვას შემდეგი:

- პოზიციის სახელი;
- საქმიანობის მიზნები;
- ამოცანებისა და აქტივობების ფართო სპექტრი;
- შესრულების მიზნები და საზომები;
- ვის წინაშეა მობალისე ანგარიშვალდებული;
- ადგილ-მდებარეობა და სამუშაო საათები;
- რა ადგილი უჭირავს ორგანიზაციაში მობალისის როლს;
- ქცევისა და ჩაცმის სტანდარტები;
- უნარები და კვალიფიკაცია (ორივე აუცილებელი და სასურველია);
- საჭირო პიროვნული თვისებები.

მობალისის საქმიანობის აღწერის ნიმუში

იხილეთ საქმიანობის აღწერის ნიმუში, რომლითაც შეგიძლიათ იხელმძღვანელოთ:

ორგანიზაცია: HOPE Community Center („ჰოუფ“- სათემო ცენტრი) ორგანიზაცია, რომელიც მუშაობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებთან (ეს ორგანიზაცია არ არსებობს)

მობალისის საქმიანობის აღწერა: ჩვენს ცენტრს ესაჭიროება მობალისეები, შემდეგი სახის საქმიანობების შესასრულებლად: ჩვენს მიერ დაგეგმილ ღონისძიებებში მონაწილეობის მიღება, საველე გასვლებში ცენტრის წევრების დახმარება და თანხლება.

გვაქვს დღის გასვლები პარკში, კინოთეატრებში და სხვა მობალისეობრივი პროექტები, ასევე საღამოს ღონისძიებები, წვეულებები და ა.შ.

კვალიფიკაციები: მობალისეები უნდა იყვნენ არანაკლებ 16 წლის, წინააღმდეგ შემთხვევაში თან უნდა ახლდეთ ზრდასრული ადამიანები.

ტრენინგი: მობალისეები გაივლიან ტრენინგებს ცენტრის წევრების დახმარებით, ასევე შეისწავლიან სპეციალური ღონისძიებების ლოჯისტიკას, ქცევასა და ცენტრის პოლიტიკას. წინასწარი, ან დამატებითი ტრენინგი არ არის საჭირო.

მობალისეობის დრო: კვირაში ერთხელ

ადგილ-მდებარეობა: ორგანიზაციის მისამართი

ჯილდო/სარგებელი: მოხალისეობა გაძლევთ შესაძლებლობას განსხვავებულად დაინახოთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვთა ცხოვრება. თქვენ შეიძენთ ცხოვრების განუყრელ მეგობრებს და განივითარებთ უნარებს ლიდერობაში, გუნდურ მუშაობასა და პროგრამის კოორდინირებაში. ეს არის თქვენი შესაძლებლობა მონაწილეობა მიიღოთ ჩვენი ცენტრის მიერ გამართულ სახალისო ღონისძიებებში.

განრიგი: მოქნილი.

კონტაქტი: ცენტრის მოხალისეთა კოორდინატორი





რეკრუტირების სტრატეგია: სად და როგორ შევარჩიოთ მობალისეები?

მობალისის შერჩევის სტრატეგიული გეგმის სავარჯიშო

1. რა პოზიციას დაიკავებს მობალისე?
2. რა დავალებების შესრულებაა მოსალოდნელი ამ პოზიციაზე მყოფი მობალისის მიერ?
3. რა უნარები და თვისებები სასურველი მობალისესათვის, რომელიც დაიკავებს აღნიშნულ პოზიციას თქვენს ორგანიზაციაში?
4. რა ინტერესები და მოტივაცია უნდა გააჩნდეს პოტენციურ მობალისეს?
5. როგორ უნდა გამოიყენოს ორგანიზაციამ ეს ინტერესები და მოტივაცია შერჩევის პროცესში?
6. სად შეიძლება ორგანიზაციამ მოიძიოს მობალისეები მსგავსი ინტერესებით, მოტივაციებით, უნარებითა და თვისებებით?

მას შემდეგ, რაც განისაზღვრება პოტენციურ მობალისეთა საჭიროებები და საქმიანობები, შემდეგ ნაბიჯი მოიცავს ორგანიზაციის მიერ ინფორმაციის გავრცელებას მოტივირებული მობალისეების მიღების სურვილის შესახებ.

არსებობს მობალისეთა რეკრუტირების ოთხი ძირითადი ელემენტი:

1. **პროდუქტი** - მობალისეთა შესაძლებლობების იდენტიფიკაცია და განსაზღვრა შერჩევის პროცესის დაწყებამდე.
2. **პერსპექტივა** - იმ ადამიანების მოძიება, რომლებიც აკმაყოფილებენ პოტენციური მობალისეების საჭიროებებს. თქვენი სამიზნე აუდიტორიის იდენტიფიკაცია:
 - ა. რა უნარები იქნება სასარგებლო?
 - ბ. სად შეიძლება იპოვოთ ამ უნარების მქონე ადამიანები?
 - გ. როდის არის საუკეთესო დრო, დაუკავშირდეთ?
3. **შეტყობინება** - გამოიყენეთ შეტყობინება, რომელიც დააინტერესებს საზოგადოებას. განავითარეთ თქვენს სამიზნე ჯგუფთან კონტაქტის საშუალებები:
 - ა. როგორც წარმატებული მობალისეებისათვის რა იქნება მათთვის მოტივაციის მიმცემი?
 - ბ. რა გზით უნდა დაითანხმოთ ისინი, რათა გახდნენ მობალისეები?
 - გ. ჩვეულებრივ საიდან იღებენ ისინი ინფორმაციას?
4. **ადგილზე მისვლა** - მოიფიქრეთ, რომელ საინფორმაციო საშუალებას გამოიყენებთ მობალისეებთან კომუნიკაციის დასამყარებლად მათი მოზიდვის მიზნით. გამოიყენეთ ეფექტური მედია საშუალებები ინფორმაციის გავრცელების მიზნით:
 - ა. გაზეთი;
 - ბ. ინტერნეტი/სოციალური მედია;
 - გ. რადიო/ტელევიზია;
 - დ. სიტყვით მიმართვა;
 - ე. ტელეფონით დაკავშირება.

შემდეგი ნაბიჯი არის ორგანიზაციაში იმ პირის იდენტიფიცირება, რომელიც უშუალოდ უხელმძღვანელებს მოხალისეების შერჩევის პროცესს. მას უნდა შეეძლოს ეფექტურად წარმოაჩინოს ორგანიზაციის მისია და აღწეროს საქმიანობა, რომელთა შესრულებაც მოხალისეებს მოუწევთ. ის შესაძლოა იყოს:

- ორგანიზაციის თანამშრომლები, ან სხვა მოხალისეები, რომლებიც უკვე მუშაობენ ორგანიზაციაში;
- ადამიანები, რომლებმაც ორგანიზაციას წარსულში აღმოუჩინეს დახმარება, მაგალითად, დააფინანსეს ის;
- ადამიანები, რომლებიც დაკავშირებულნი არიან ორგანიზაციის ბენეფიციარებთან, (რომლებთანაც მუშაობს ეს ორგანიზაცია);
- საზოგადოების ან თემის წევრები, რომლებსაც ორგანიზაცია უკვე მოემსახურა;
- ახლა და წარსულში კმაყოფილი, ენთუზიაზმით აღსავსე და პასუხისმგებლობის მქონე მოხალისეები.



“ჰელფინგ ჰენდი” მოხალისეების დაქირავების პროცესში

ბარიერები მობალისეების რეკრუტირებისას

მობალისეთა რეკრუტირების სტრატეგიის განვითარებისას, ორგანიზაცია მზად უნდა იყოს დაბრკოლებებისათვის. ეს შეიძლება, წარმოიქმნას უშუალოდ მობალისეთა მოზიდვა/შერჩევის პროცესში. აქ განხილულია ასეთი შესაძლო დაბრკოლებების რამდენიმე მაგალითი და მათი აღმოფხვრის გზები.

<u>დაბრკოლებები</u>	<u>საპასუხო რეაქციები</u>
<ol style="list-style-type: none"> 1. შეზღუდული დრო მობალისეობისთვის 2. ხარჯები და შეზღუდული რესურსები 3. ტრანსპორტირება, მანძილი 4. ეფექტური და მოქნილი მუშაობა 5. ბენეფიციარების ტიპები, რომლებსაც თქვენი ორგანიზაცია ემსახურება 6. „არ ვარ მობალისე“, „არ მაქვს გამოცდილება“ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. შექმენით მოკლევადიანი და ერთჯერადი შესაძლებლობები 2. შესთავაზეთ მცირე ხარჯების ანაზღაურება, მაგალითად, სამარშრუტო ტაქსებით მგზავრობის საფასური 3. შექმენით პოზიციები, რომლებზეც მობალისეები იმუშავებენ სახლიდან, ან თავიანთი ოფისებიდან 4. საჭიროებისამებრ, შექმენით მობალისეების სარეზერვო გუნდი 5. იპოვეთ ადამიანები, რომელთაც უკვე შეხება ჰქონიათ და უმუშავიათ თქვენს ბენეფიციარებთან 6. აუხსენით ადამიანებს, რომ სპეციალური რამ არ არის საჭირო მობალისეობისთვის და რომ ისინი უკვე არიან მობალისეები, ვინაიდან ისინი ეხმარებიან თავიანთ მეზობლებსა და საზოგადოების წევრებს.

შემდეგი ნაბიჯია ეფექტური სლოგანის მოფიქრება მობალისეების მოსაზიდად. ეს არის შეტყობინება, რომელიც დაგეხმარებათ მოიზიდოთ მობალისეები, დაინტერესებულნი თქვენს ორგანიზაციაში მუშაობით. შეტყობინების მიწოდება შესაძლებელია მრავალი გზით: ზეპირ - სიტყვიერად მობალისეების შეკრების ადგილებში, ფლაიერების, ან ბროშურების დარიგებით, ადგილობრივ სკოლებთან მოლაპარაკებით, გაზეთებში, ინტერნეტსა და ტელევიზიაში, რადიოში გაცხადებით.

ის შედეგა სამი ნაწილისგან:

1. **ინფორმაცია ორგანიზაციის შესახებ? მობალისის საჭიროებები?** - რატომ არსებობს თქვენი ორგანიზაცია? რა არის თქვენი მისია და ვის ემსახურებით? თან დაურთეთ სპეციალური მოთხოვნა, რომელთანაც მუშაობა მოუწევს მობალისეს ორგანიზაციაში.
2. **როგორ დაგეხმარებათ მობალისე** - უბრალო ახსნა იმისა, თუ როგორ შეცვლის და გააუმჯობესებს მობალისის მიერ დახარჯული დრო და გაწეული საქმიანობა საზოგადოების იმ წევრების მდგომარეობას, რომელთაც ემსახურება ეს ორგანიზაცია.
3. **მობალისის სარგებელი** - ნებისმიერი რამ, რასაც თქვენი მობალისე მიიღებს. ეს შეიძლება მოიცავდეს ურთიერთობებს, კარიერულ წინსვლას, ახალი უნარების შეძენასა და პიროვნულ ზრდას.

ასევე სარგებლის მომტანი იქნება მობალისის მარკეტინგის „ანკესზე წამოსაგები“ ფრაზა. ეს წარმოადგენს თქვენ მიერ შედგენილ, რეკრუტირების შესახებ მოკლე შეტყობინებას, რომელიც გამოყენებულ იქნება როგორც ფრაზა საცნობარო ფურცლებსა, თუ სარეკლამო ბანერებზე. ეს უნდა იყოს განცხადება, რომელიც დააინტერესებს ხალხს, აღუძრავს მათ სურვილს მეტი ინფორმაცია მიიღონ ორგანიზაციის შესახებ და გაიგონ, თუ რა გზით შეუძლიათ წვლილი შეიტანონ ორგანიზაციის საქმიანობაში.



რისკის მართვა

სამწუხაროდ, მობალისეთა შერჩევის/მოძიების პროცესი გარკვეულ რისკებთანაა დაკავშირებული, თუმცა შესაძლებელია ამ რისკების შემსუბუქება. თქვენმა განაცხადმა, სატრენინგო მოთხოვნებმა და გაფილტვრის პროცესმა უნდა ასახოს ის რისკები, რომლებიც დაკავშირებულია:

- ადამიანების ტიპები (მახასიათებლები, მოთხოვნები, პირობები) შესაბამისობა ბენეფიციარებთან, რომელთანაც მუშაობს ორგანიზაცია;
- სამუშაო გარემო, უსაფრთხოების საკითხები;
- გარკვეული დავალებების შესაბამისობა ფიზიკურ გარემოსთან;
- ტექნიკის სათანადოდ გამოყენება.

ქვემოთ მოცემულია იდეები, რომლებიც დაგეხმარებათ შეაფასოთ მობალისის შესაძლებლობებთან დაკავშირებული რისკები:

1. მოსახლეობასთან მუშაობის ძირითადი რისკების იდენტიფიკაცია. თუკი მობალისეები იმუშავენ ხანდაზმულ ადამიანებთან, ან ბავშვებთან, არსებობს მათ ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული თანდაყოლილი რისკები;
2. ამ პოზიციასთან დაკავშირებული ძირითადი რისკების იდენტიფიკაცია. არსებობს თუ არა რომელიმე სპეციფიკურ პოზიციასთან დაკავშირებული რისკები?
3. სპეციფიკური ზომები, რომლებიც უნდა გატარდეს მობალისეების გაფილტვრის პროცესში. სკრინინგის პროცესი ძალზედ მნიშვნელოვანია, როდესაც მობალისეს მუშაობა უწყვეს მაგალითად ბავშვებთან, ან თუნდაც ფულთან;
4. საჭიროა შემუშავდეს ორგანიზაციის ერთიანი პოლიტიკა მობალისეების დაშვებისა და შევიწროვების თავიდან აცილების მიზნით. ეს პოლიტიკა უნდა მოიცავდეს დოკუმენტებსა და პროცედურებს, ინციდენტის/უბედური შემთხვევის ანგარიშის შესახებ, ასევე გეგმებს კრიზისული სიტუაციებისათვის.

ამის შესანიშნავი წყაროა: www.insurancefornonprofits.org

განაცხადი და გასაუბრება

მას შემდეგ რაც ორგანიზაციამ გადაწყვიტა, თუ როგორი ტიპის მოხალისეებს ეძებს და შეიმუშავა მათი რეკრუტირების სტრატეგია, შემდეგი ეტაპია, პოტენციური მოხალისეების სკრინინგი/გაფილტვრა. უნდა შეირჩეს მხოლოდ ის მოხალისეები, რომლებიც აკმაყოფილებენ ორგანიზაციის მოთხოვნებსა და საჭიროებებს. აუცილებელია ორგანიზაციამ გადაწყვიტოს მოხალისეთა შერჩევის გზები, თუმცა სკრინინგის/ფილტრაციის პროცესი ორ ეტაპს მოიცავს: განაცხადებსა და გასაუბრებას. განაცხადი ისე უნდა იყოს შედგენილი, რომ ორგანიზაციამ მიიღოს ამომწურავი ინფორმაცია თავისი საჭიროებებიდან გამომდინარე. თუმცა, მოხალისეთა მოკლევადიან, ან ერთჯერად პოზიციებზე, შესაძლებელია განაცხადი ნაკლებად ფორმალური და უფრო ზედაპირული იყოს. შემდეგ გვერდზე მოცემულია განაცხადის ნიმუში.



მობალისის სასურველი პოზიცია: _____ **თარიღი:** _____

პირადი ინფორმაცია

სახელი _____

ელექტრონული მისამართი _____

ტელეფონის ნომერი _____

განათლება

სკოლა

დასრულების წელი

ბოლოს დასრულებული კურსი

სამუშაო გამოცდილება

დამქირავებელი

მუშაობის წლები

სამსახურიდან წამოსვლის მიზეზი

მობალისედ მუშაობის გამოცდილება

ორგანიზაცია

მუშაობის თარიღი მომსახურეობის აღწერა

რა გამოცდილება გაგაჩნიათ, რომელიც დაგეხმარებათ აღნიშნულ ორგანიზაციასთან მუშაობის პროცესში?

სპეციალური ტრენინგები, უნარები და ჰობი _____

რისი მიღება გსურთ მობალისედ მუშაობის ამ შესაძლებლობით ?

გთხოვთ, მიუთითეთ სამი ადამიანი, რომელიც კარგად გიცნობთ და შეუძლია დადებითად შეაფასოს თქვენი პიროვნული თვისებები, უნარები და სანდოობა:

შემდეგი ეტაპია მობალისეებთან გასაუბრება. მობალისეებთან გასაუბრება მნიშვნელოვანი ეტაპი გახლავთ, ვინაიდან აუცილებელია ორგანიზაცია დარწმუნდეს, რომ არჩევს შესაფერის მობალისეებს, რომლებიც გონივრულად დახარჯავენ დროს და სათანადო დახმარებას აღმოუჩენენ მას. თუმცა, გასაუბრება არ უნდა იყოს ძალიან ფორმალური - გაითვალისწინეთ, რომ გასაუბრებაზე მოსული ადამიანები გჩუქნიან საკუთარ დროს და არ ეძებენ ანაზღაურებად სამუშაოს. გასაუბრებაზე მნიშვნელოვანია, ინტერვიუერმა ბევრი ილაპარაკოს საკუთარი ორგანიზაციის შესახებ და დრო არ დაუტოვოს მობალისეებს ისაუბრონ საკუთარ თავზე. გასაუბრების დროს სასარგებლო შაბლონად გამოგადგებათ იმის გაგება, თუ რატომ სურს აპლიკანტს მობალისედ მუშაობა.

მოტივაცია შეიძლება მოიცავდეს:

- ორგანიზაციისადმი ნდობას;
- უნარების გამოყენებისა და სანაცვლოდ რაიმეს მიღების სურვილს;
- ახალი ცოდნისა და უნარ-ჩვევების მიღების მცდელობას;
- აქტიურობას;
- გამოცდილების შეძენას იმ სფეროში, სადაც სურთ გააგრძელონ მუშაობა;
- ახალ სოციალურ კონტაქტებსა და ადამიანებთან შეხვედრას.

დარწმუნდით, რომ მობალისეებს კარგად ესმით თავიანთი როლები, მიეცით დრო აპლიკანტებს წამოჭრან რაიმე შეკითხვა და საკითხი, რომელიც აინტერესებთ. აპლიკანტს აძლევთ რა შეკითხვის დასმის დროს, ამით მიგყავთ გასაუბრება ბოლოსკენ. მნიშვნელოვანია ასევე, ინტერვიუერმა შეძლოს ახსნას ის საკითხები, რომლებიც საჭიროა მობალისის პოზიციაზე დანიშვნამდე და მის მიერ მხარდაჭერის აღმოჩენამდე.

გასაუბრების შემდეგ, ინტერვიუერი უნდა ეცადოს და გადაწყვიტოს ვინ „მოერგება“ ორგანიზაციას. სასიამოვნო იქნება თუ არა მობალისესთვის აღნიშნულ ორგანიზაციაში მუშაობა? გამოიყენეთ ის ინფორმაცია, რომელიც შეაგროვეთ განაცხადების მიღებისა და გასაუბრების პროცესში, რათა შეძლოთ მობალისეების შესაძლებლობების თანხვედრა სამუშაო პირობებთან და მიზნებთან.

მას შემდეგ რაც მიიღებთ გადაწყვეტილებას, რომ მოხალისეს გააჩნია საჭირო უნარ-ჩვევები და აქვს პოტენციალი მორგოს მოხალისის როლი, უკავშირდებით მას და უთანხმდებით მოხალისეობის დაწყების დროზე.

რჩევები მოხალისეთა შერჩევისათვის

ამ დროისთვის ორგანიზაცია უკვე მზად უნდა იყოს მოხალისეების რეკრუტირებისათვის. ქვემოთ იხილეთ ჯეისონ სკოტის მიერ შემოთავაზებული 15 რჩევა, რომელიც დაგეხმარებათ მოხალისეთა შერჩევის პროცესში. ისინი მოიცავენ წინამდებარე სახელმძღვანელოში შესულ ყველა საკითხს და გამოიყენება, როგორც წინასწარი ინფორმაცია, რომელსაც თვალი უნდა გადაავლოს ორგანიზაციამ მოხალისეთა რეკრუტირების პროცესის დაწყებამდე.

1

გადაწყვეტით როგორი მახასიათებლები უნდა გააჩნდეს მოხალისეებს

დაფიქრდით თქვენი პროექტის მიზნებზე, იმ ადამიანების ძლიერ მხარეებსა და საჭიროებებზე, რომელთაც ის ემსახურება, ასევე მოხალისეების აქტივობებზე, რომლებსაც ისინი განახორციელებენ ამ ოჯახებსა და ახალგაზრდებთან მუშაობის პროცესში. გაიაზრეთ თქვენი პროგრამისთვის საჭირო ფიზიკური და დროის მოთხოვნები. იფიქრეთ თქვენი პროგრამის შესაძლო დაფინანსების, გრანტების მოთხოვნების ფაქტორებზე, რაც შესაძლოა მოიცავდეს ასაკობრივ შეზღუდვას, სქესს, ან საცხოვრებელ ადგილს.

2

ჩამოწერეთ ყველაზე მნიშვნელოვანი მოთხოვნები

მოთხოვნების სია, რომელსაც თქვენ შეადგენთ, შესაძლოა შეიცავდეს მსგავს კატეგორიებს. მოხალისის სამუშაო აღწერამ შესაძლოა არ მოიცვას ყველაფერი, რაც თქვენ სიაში გაქვთ გაწერილი. თუმცა აპლიკაციების მიღებისა და ინტერვიუს პროცესები ისე უნდა წარმართოთ, რომ გამოვლინდეს აკმაყოფილებენ თუ არა პოტენციური მოხალისეები ორგანიზაციის მოთხოვნებს.

3

გამოყავით ის ბარიერები, რომლებმაც შეიძლება შეაფერხონ ადამიანებში მობალისეთის სურვილი.

ეს შესაძლოა მოიცავდეს შემდეგს:

- საკუთარ შესაძლებლობაში რწმენის ნაკლებობა - არ შეუძლიათ მოარგონ თავიანთი ცხოვრებისეული გამოცდილება და უნარები კონკრეტული პროგრამის მოთხოვნებს.
- უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული შიში, როგორცაა საზოგადოებრივი ტრანსპორტით მგზავრობა, უცნობის ოჯახში მისვლა, ასევე თინეიჯერებსა და დაბალი შემოსავლის მქონე მოსახლეობასთან, ნარკოტიკებსა და კრიმინალთან დაკავშირებული ღელვა
- ფიზიკური შეზღუდვები, როგორცაა ავადმყოფობა და ენერჯის არქონა.
- ფინანსური საკითხები, განცდა იმისა, რომ მობალისეთა შეამცირებს, მათ ისედაც შეზღუდულ ფინანსებს.

4

შექმენით სლოგანი, რომელიც „გაყიდის თქვენს პროგრამას“

რა არის თქვენი პროგრამის მისია, როგორ წარმოადგენთ ადამიანებს, რომლებთანაც მუშაობთ, იმისათვის რათა მიიზიდოთ მობალისეები? შეტყობინების შექმნისას გაითვალისწინეთ შემდეგი:

- მობალისეთის მოტივაცია
- მობალისეთის როლები და პასუხისმგებლობები (მოსალოდნელი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა), ასევე თქვენს პროგრამაში მონაწილეობის სარგებელი. ეს შეიძლება იყოს, როგორც საზოგადოებრივი სარგებელი (საზოგადოების შეცვლა, გაძლიერება), ასევე თვით მობალისეთის ინტერესი (ახალი უნარების, ცოდნის შექმნა, ახალ ხალხთან ურთიერთობა), სტიპენდიები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). არ გამოგრჩეთ ინფორმაცია მობალისეთის ტრენინგსა და მიმდინარე მხარდაჭერის შესახებ, რომლებსაც ისინი მიიღებენ.

5

რეკრუტირების ეფექტური მეთოდები - რომელიც მიიქცევს პოტენციურ მობალისეთა ყურადღებას

მობალისეთა მოზიდვის შესახებ ინფორმაციის გავრცელება სხვადასხვა საშუალებითაა შესაძლებელი დაწყებული ფლაიერებით და ბროშურებით, ვიდეოებით, ვებგვერდებითა და სოციალური მედიით დამთავრებული. დარწმუნდით, რომ თქვენ მიერ დაბეჭდილი შეტყობინების ხარისხი და სული იგრძნობა მედია საშუალებებში:

- დარწმუნდით, რომ ყველა მასალა აზრიანი და პროექტის შესაფერისია;
- გამოიყენეთ მიზმიდველი გრაფიკული გამოსახულებები, თქვენი სააგენტოს ლოგოს ჩათვლით;
- მასალის შექმნისას გაითვალისწინეთ აუდიტორია. გამოიყენეთ მათთვის ნაცნობი ენა;
- გამოიყენეთ ფერები, რომელიც მოხიბლავს თქვენს სამიზნე ჯგუფს;
- სადაც შესაძლებელია გამოიყენეთ ფოტოები და მთხრობელები, რომლებიც განსაკუთრებულ აზრს შუქმნიან ორგანიზაციის შესახებ პროგრამის მონაწილეებსა და მობალისეთებს. თქვენი პროგრამის სახე უნდა გადმოსცემდეს აღფრთოვანებას, იმედსა და მიზანს. დარწმუნდით, რომ ფოტოები ასახავენ პოტენციური მობალისეთების მრავალფეროვნებას;
- დარწმუნდით, რომ თქვენ მიერ გამოყენებული მასალები შესაფერისი და მიმზიდველია, ასევე დაგჭირდებათ წარმოსადეგი ადამიანი, რომელიც სამიზნე აუდიტორიას მიაწვდის თქვენი ორგანიზაციის შესახებ ამომწურავ ინფორმაციას.

დაგეგმეთ პრეზენტაცია, რომელიც მაქსიმალურად დადებითად წარმოაჩენს თქვენი პროგრამის „სახეს“

მობალისეების მოზიდვის შესახებ პრეზენტაციის ჩატარებისას, ორგანიზაციას შეუძლია გამოიყენოს შემდეგი სტრატეგიები, რათა პროგრამა იყოს ნაკლებად ანონიმური და შესაბამისად პოტენციური მობალისეებიც ნაკლებად „დაიმალონ“ საკუთარი ანონიმურობის უკან:

- აჩვენეთ ადამიანებს ის პრობლემა, რომელსაც უკავშირდება მობალისეობა. ადამიანების სურვილია შეცვალოს სიტუაცია და ხშირად მობალისეობა მათი გულებიდან მოდის. გამოიყენეთ ვიდეოები, წარმატებული ისტორიები და ფოტოები სოციალური პრობლემების უკეთ წარმოჩენის მიზნით;
- წაიყვანეთ მობალისე, რომელიც ისაუბრებს თავისი გამოცდილების შესახებ. თუკი თქვენი პროგრამა ახალია, მაგრამ მოდელირებული - სხვა პროგრამის შემდეგ, თქვენ შეიძლება გყავდეთ მობალისე, რომელიც თან გამოგყვებათ პრეზენტაციებზე და დამსწრე საზოგადოებას გაუზიარებს თავის გამოცდილებას;
- ჩაატარეთ მცირე ზომის პრეზენტაციები. ყურადსაღებია ის ფაქტი, რომ ხშირად მცირე ჯგუფებში (20-ზე ცოტა დამსწრე) პრეზენტაციები უფრო ეფექტურია, ვიდრე დიდი ზომის ჯგუფებში, ვინაიდან ანონიმურობა დამსწრე საზოგადოების წევრებს შორის უფრო ნაკლებია;
- აქტიურად ჩართეთ დამსწრე საზოგადოება პრეზენტაციის პროცესში. პოტენციურ მობალისეებს უბიძგეთ დიალოგისაკენ კითხვების დასმით. მსგავსი ტიპის ჩარევა საშუალებას აძლევს ადამიანებს თავი დაადწინონ „ანონიმურობის ნაჭუჭს“;
- პრეზენტაციის დროს იქონიეთ მასალები, რომლის წაღებაც სახლში შესაძლებელია. ეს მასალები შეიძლება იყოს, მობალისის სამუშაოს აღწერა, ფლაიერები/პოსტერები, სააპლიკაციო ფორმები, ზოგადი ლიტერატურა და/ან პროექტის შესახებ ადგილობრივი, ან ეროვნული ინფორმაცია;
- პრეზენტაციების შემდეგ დაიტოვეთ დრო დამსწრე საზოგადოებასთან არაფორმალურად ურთიერთობისათვის. უზრუნველყავით აუდიტორია გამაგრებული სასმელებით - ეს ახალისებს ადამიანებს დარჩენ და ისაუბრონ ღიად;
- მიეცით ადამიანებს რაიმე, რაც დაამახსოვრებს თქვენს თავს. მაგალითად, ფანქარი, გასაღების ბრელოკი, ან მაგივარზე მისაკრავი მაგნიტი, რომელზეც დატანილი იქნება თქვენი ორგანიზაციის, ან სააგენტოს სახელი;
- არასოდეს დატოვოთ შეხვედრა იმ პიროვნებების პირადი ინფორმაციის ჩაწერის გარეშე, რომლებიც დაინტერესდნენ თქვენი პროგრამით. გადაეცით სწრებადობის ფურცელი და შეაგროვეთ მათი ხელმოწერები რომელთაც სურთ მეტი ინფორმაციის მიღება;
- თუკი შესაძლებელია თან წაიღეთ აპლიკაციები და შეავსებინეთ ისინი დაინტერესებულ პირებს. ერთი კვირის განმავლობაში დაუკავშირდით მათ.

7

გამოიყენეთ სხვადასხვა სტრატეგია მობალისეებთან დასაკავშირებლად
შედარებით იაფი და უდანახარჯო გზები. ესენი მოიცავს შემდეგს:

- სიტყვიერი შეტყობინება;
- პირდაპირი ფოსტა, ან ელექტრონული ფოსტა. თქვენმა სააგენტომ მიწეროს და გააგზავნოს წერილები ისეთ ორგანიზაციებთან, როგორებიცაა: ადგილობრივი სამოქალაქო ასოციაციები, სათემო ჯგუფები და სკოლები;
- საინფორმაციო მაგიდები საზოგადოებრივ ღონისძიებებზე;
- პრეზენტაციები გარკვეულ ჯგუფებთან;
- ფლაიერები, პოსტერები და ბროშურები;
- ვებ-გვერდი და სოციალური ქსილები, მაგალითად, Facebook.

8

დაიწყეთ იმით რაც თქვენ წინაშეა

მობალისეთა მოზიდვა მთლიანად ურთიერთობებს ემყარება. დაფიქრდით ვის იცნობთ. თანამშრომლებთან ერთად მოიფიქრეთ რეკრუტირების პროცესი. გაიხსენეთ ყველა ის ადამიანი, ვინც ჩართულია თქვენს პროგრამაში. თანამშრომლები, მობალისეები, ტრენერები და კონსულტანტები, რომელთაც ნანახი აქვთ უკვე თქვენი პროგრამა; ისინი დაგეხმარებიან მოიძიონ მეგობრები, ან ოჯახის წევრები და ჩართონ მობალისეობრივ საქმიანობაში. თქვენს ორგანიზაციაში მყოფი მობალისეები იქნებიან ყველაზე ეფექტური **მობილიზატორები**. სთხოვეთ მათ გაავრცელონ ინფორმაცია მათი იმ ბენეფიტების შესახებ, რომლებიც უკვე მიიღეს პროგრამაში ჩართულობის შედეგ (პროგრამის დამატებითი მასალები). თქვენ შეგიძლიათ უფრო ფორმალურადაც სთხოვოთ მათ ამის შესახებ. მაგალითად, მისცეთ დავალება მოიყვანონ ერთი ახალი მობალისე ყოველ ექვს თვეში.

9

შექმენით ფართო ქსელი

საზოგადოების დაინტერესების მიზნით ფართოდ გაავრცელეთ ინფორმაცია თქვენი პროგრამის შესახებ. სხვადასხვა ორგანიზაციასთან ხშირი კომუნიკაცია, რომლებსაც მჭიდრო ურთიერთობები გააჩნიათ საზოგადოების ამა თუ იმ ფენასთან, დაგეხმარებათ თქვენი პროგრამა უფრო ცნობილი და მისაწვდომი გახადოთ.

10

თქვენი ძალისხმევის მიზანი

მოიძიეთ სპეციალური სააგენტოები, დაწესებულებები და სხვა ჯგუფები, რომლებიც დაგეხმარებიან პოტენციური მობალისეების პოვნაში. შემდეგი ნაბიჯები საწყისი კონტაქტების მოძიების საშუალებას მოგცემენ:

- დაუთმეთ დრო ყველაზე სანდო და მყარ ორგანიზაციებთან, თუ სააგენტოებთან კავშირების დამყარებას, რომლებიც უზრუნველყოფენ თქვენი პროგრამის საჯაროობას. ერთი გზა ამის გასკეთებლად არის მობალისეების აყვანა აღნიშნული წრეებიდან და მათი როგორც „წევრებად“ მოხსენიება საზოგადოებაში.
- შეხვედრა საზოგადოების ფორმალურ და არაფორმალურ ლიდერებთან. „მიჰყიდეთ“ მათ პროგრამა. დაპატიჟეთ ისინი ღონისძიებაზე, ან შესთავაზეთ გახდნენ პროგრამის წევრები.

11

შეკრიბეთ იმაზე მეტი ადამიანი, ვიდრე რეალურად გჭირდებათ

დაეუშვათ, რომ 25 პროცენტი იმ ადამიანებისა, რომლებმაც გამოხატეს თქვენი პროგრამის მიმართ ინტერესი არ მიყვებიან მას ბოლომდე, ეს ზუსტად ის რიცხვია, რომელიც თქვენი პროგრამისათვის შეუფერებელია, ხოლო ზოგიერთი, ვინც შესაფერისია, უარს იტყვის მასზე ტრენინგის პერიოდში.

12

ყურადღება მიაქციეთ დროს

მობალისეთა შერჩევის პროცესი შესაძლოა გაგრძელდეს მთელი პროგრამის მანძილზე, თუ აქტიურობა დაბალია. (აქტიურობა ყველა მობალისეობრივი პროგრამისთვის ნორმალურია). რეკრუტირების პროცესმა შესაძლოა წარმატებით ჩაიაროს ყოველ წელიწადში ერთხელ, ან ორჯერ შერჩევისას. მობალისეების მობილიზების ყველაზე კარგი პერიოდია შემოდგომა და გაზაფხული, მაგრამ აუცილებელია პროგრამის დაწყებისა და დასრულების პროცესს შორის დიდი დრო არ გავიდეს. წინააღმდეგ შემთხვევაში თქვენ დაკარგავთ დაინტერესებულ პირებს. მობალისეთა შერჩევის შემდეგ დაიწყეთ მათი ტრენინგი და ახლადაყვანილი მობალისეები პროგრამაში ჩართეთ რაც შეიძლება სწრაფად.

14

თავი აარიდეთ „ძალიან თბილი ადამიანის“ სინდრომს.

შესაძლოა თქვენ აიყვანოთ ყველა დაინტერესებული აპლიკანტი, მაგრამ ეს იქნება შეცდომა. ყველა მათგანი შესაძლოა არ აკმაყოფილებდეს თქვენ მიერ დადგენილ მოთხოვნებს. გამოიყენეთ გაფილტვრის მეთოდი, რომელიც მოიცავს შემდეგს:

- წერილობითი აპლიკაცია;
- პირისპირ გასაუბრება;
- რეკომენდაციები;
- ზოგიერთი პროგრამის მიერ საკუთარი ტრენინგის გამოყენება ფილტრაციისთვის, ვინაიდან ამ დროს ხდება პოტენციური მობალისეების გამოვლენა. როდესაც ფილტრაციის პროცესი ავლენს, რომ აპლიკანტი შეუსაბამოა პროექტისთვის, შესთავაზეთ მას სხვა საქმე თქვენს სააგენტოში, ან ურჩიეთ წავიდეს სხვა ორგანიზაციაში, სადაც ის შეძლებს საკუთარი

13

დარწმუნდით, რომ თქვენ ორგანიზაციას შეუძლია საუკეთესო სერვისის შეთავაზება

მობალისეთა მობილიზებისას, დარწმუნდით, რომ თქვენს ორგანიზაციას შეუძლია უპასუხოს დაინტერესებულ ადამიანებს. თქვენ მზად უნდა იყოთ პოტენციური მობალისეების მოსაზიდად, მაშინაც კი, როცა რეალურად არ ხართ დაკავებული მათი შერჩევით. შესაბამისად:

- გყავდეთ ვინმე, ვინც სატელეფონო ზარებს უპასუხებს და დაინტერესებულ პირებს მიაწვდის ამომწურავ ინფორმაციას;
- უზრუნველყავით განრიგი, რომელსაც დაიცავენ თქვენი თანამშრომლები;
- მზად გქონდეთ გადასაგზავნი მასალები, იმ პირებისთვის, ვინც დარეკავს და დაინტერესდება;
- თუკი პიროვნება ავსებს და გიბრუნებთ აპლიკაციას, მზად იყავით შემდგომი ნაბიჯისთვის.

15

იყავით მომთმენი და მომთხოვნი მობალისეების აყვანა ყოველთვის რთული პროცესია-ასობით გასაუბრების შედეგად, შესაძლოა მხოლოდ რამდენიმე აპლიკანტის შეირჩეს. იმედგაცრუებას პირადად ნუ მიიღებთ. გულმოდგინებითა და კრეატიულად მიუდექით რეკრუტირების პროცესს. დახმარება მიიღეთ სხვა თანამშრომლებისა და თანატოლებისგან.



ზედამხედველობა და მენეჯმენტი

მოხალისეთა რეკრუტირებისა და აყვანის პროცესი რთული და საპასუხისმგებლო საქმიანობაა. მნიშვნელოვანია დაიმახსოვროთ: მოხალისეთა აყვანა-შერჩევა ჯერ კიდევ იმას არ ნიშნავს, რომ საქმე გაკეთებულია. იმისათვის, რათა შეინარჩუნოთ მოხალისეები და დადებითი მიმართულებით გაგრძელდეს მათი აყვანის პროცესი, მნიშვნელოვანია ტრენინგი, ზედამხედველობა და მართვა იქცეს ორგანიზაციის უმთავრეს ამოცანად. ვინაიდან თუკი წარსულში მოხალისეები უკმაყოფილონი იქნებიან თქვენთან მუშაობით, ახალი ნაკადის აყვანა უფრო გაჭირდება და გართულდება. სახელმძღვანელოს ბოლო ნაწილი მოიცავს სტრატეგიებს, რომლებიც დაკავშირებულია მოხალისეების ორიენტაციასთან, ტრენინგთან, ზედამხედველობასთან, მოტივაციასთან, აღიარებასა და მათ შენარჩუნებასთან.

ორიენტაცია და ტრენინგი

სანამ მოხალისეები უშუალოდ ჩაერთვებიან მუშაობის პროცესში, ამ მიმართულებით უნდა გადაიდგას რამდენიმე ნაბიჯი:

1. დაეხმარეთ მოხალისეებს პირველი სამუშაო დღის მომზადებაში:

- უზრუნველყავით რუკით და უჩვენეთ იმ ადგილის მდებარეობა, სადაც უნდა შესრულდეს სამუშაო;
- აცნობეთ ვინ დახვდება მათ;
- .უთხარით რა უნდა ჩაიცვან, ან თან რა უნდა იქონიონ;

2. მიაწოდეთ მოხალისეებს ცოდნა თქვენი ორგანიზაციისა და საქმიანობის შესახებ:

- მიაწოდეთ მოკლე ისტორია ორგანიზაციისა და მხარდამჭერების შესახებ;

- დარწმუნდით, რომ მოხალისე კვლავ მოტივირებულია;
 - უპასუხეთ ნებისმიერ შეკითხვას, რომელიც შესაძლოა მოხალისეებს გაუჩნდეთ ორგანიზაციულ საქმიანობასთან დაკავშირებით.
3. მიეცით საშუალება მოხალისეებს შეასრულონ სამუშაოს აღწერაში მითითებული დავალებები, როგორებიცაა:
- ტექნიკის ტრენინგი და უსაფრთხოების პროცედურები;
 - ზედამხედველობა;
 - მოხალისის წიგნაკი, რომელშიც მოცემული იქნება ინფორმაცია მისი როლისა და მოლოდინების შესახებ, სამუშაოს აღწერის ჩათვლით, მოხალისის უფლებები და პასუხისმგებლობები, ორგანიზაციის პოლიტიკა, მარკეტინგული მასალები და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პროცესი.
4. დაეხმარეთ მათ პოზიციის, თავიანთი მოთხოვნებისა და მოლოდინების გაგებაში:
- “დრეს კოდი“ და ქცევის დეტალები;
 - პოლიტიკა და პროცედურები;

პირველი დღის საკონტროლო სია

- მისაღმება;
- შენობისა და ოფისის გაცნობა/დათვალიერება;
- მოხალისისთვის სამუშაო სივრცის გამოყოფა;
- მოხალისის აღრიცხვის ფურცლების უზრუნველყოფა, მათი სამუშაო საათების დაფიქსირების მიზნით;
- თანამშრომლებისა და სამუშაო გარემოს გაცნობა;
- კითხვები მოხალისის ფუნქციებთან დაკავშირებით;
- მაღლობის გადახდა მოხალისისთვის ყოველ შესაფერის დროს;
- დრო მოხალისის რეაქციის/შედეგის საჩვენებლად.

ზედამხედველობა

ახალ მოხალისეებს ზედამხედველობა უნდა გაუწიოს ორგანიზაციის თანამშრომელმა, ან ორგანიზაციასთან უკვე ნამუშევარმა მოხალისემ. მნიშვნელოვანია მოხალისეებს ჰყავდეთ კოორდინატორი, ვინც უპასუხებს მათ დასმულ შეკითხვებს, მოუსმენს და შეაფასებს მათი მუშაობის პროგრესს.

ზედამხედველს ევალება შემდეგი:

- მობალისეების მუშაობის განრიგის ხელმისაწვდომობა;
- უნდა ერკვეოდეს მობალისის სამუშაოს აღწერაში;
- უნდა იცოდეს ორგანიზაციისა და მისი მუშაობის ყველა ასპექტი;
- ესმოდეს განსხვავება ორგანიზაციაში მომუშავე ანაზრაურებად თანამშრომლებსა და მობალისეებს შორის;
- განსაზღვროს ზედამხედველობის ყველაზე მისაღები დონე, დროის სწორად გამოყენება და ანგარიშის მოთხოვნები;
- მეტი მოისმინოს, ვიდრე ილაპარაკოს;
- უპასუხოს შეკითხვებს;
- უზრუნველყოს ნიუანსების ზუსტი აღნუსხვა;
- ყურადღება მიაქციოს მობალისის მიერ სამუშაოს შეუსრულებლობის ისეთ ასპექტებს, როგორებიცაა: სამუშაოს მომაბეზრებელი მხარე, დეტალებისადმი ნაკლები ყურადღება, ენთუზიაზმის არქონა.

ანგარიში

მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ მობალისეების სამუშაო საათების ჩანიშვნა, არამედ იმ ამოცანების ჩაწერაც, რაც შესრულდა და რა რჩება ჯერ კიდევ შეუსრულებელი. სწორი და ზუსტი ჩანაწერების არსებობა დაგეხმარებათ ახალი მობალისეებისა და დაფინასების წყაროების მოძიებაში.

მობალისეთა ეფექტურობის შეფასება

მობალისეთა ზედამხედველებმა უნდა გამართონ რეგულარული შეხვედრები, რომლებზედაც განიხილავენ პროექტის მიზნებს, მოსალოდნელ შედეგებსა და პროცესის მთლიან პროგრესს. მსგავსი შეხვედრები შესაძლოა უფრო ხშირი ხასიათის იყოს მობალისეობის პირველ ეტაპზე. დარწმუნდით, რომ თქვენმა მობალისემ იცის თუ როდის და როგორ დაფასდება მის მიერ გაკეთებული საქმე.

შეფასება უნდა მოიცავდეს შემდეგს:

- პროფესიულ ცოდნას;
- სამუშაო ურთიერთობებს;
- ორგანიზაციის მოთხოვნებთან შესაბამისობას

მოხალისეთა შრომის აღიარება/დაფასება

მოხალისეთა ზედამხედველობასა და მართვასთან ერთად თანაბრად მნიშვნელოვანია მათი წარმატების აღიარება და შესაფერისად შეფასება. მოხალისეთა შრომის აღიარება მუშაობის პროცესში დაგეხმარებათ მათ შენარჩუნებაში. მოხალისეები, რომლებიც გრძნობენ, რომ ისინი დააფასეს, მაქსიმუმს აკეთებენ ორგანიზაციისთვის. მოხალისეთა შრომის დაფასების ორი გზა არსებობს:

ფორმალური

- ჯილდოები(სამაგრები, სერტიფიკატები, ბროშები)
- წვეულებები (ბანკეტები, სადილი, ან ლანჩი, წვეულებები)
- ღონისძიებები (წლიური, თვიური)
- საზოგადოებრივი აღიარება (სტატიები,სარეკომენდაციო წერილები)

არაფორმალური

- სიტყვიერი (კომპლიმენტები, მადლობის გადახდა)
- ჩართულობა (მოხალისის აზრის გაგება,მეტი პასუხისმგებლობის დაკისრება)
- პატივისცემა (ყურადღება, გაგება, მათი აზრებისა და იდეების გათვალისწინება)
- ინტერესის ჩვენება (დაინტერესება მოხალისის პირადი ცხოვრებით, დაბადების დღეებისა და



რატომაა ასე მნიშვნელოვანი მოხალისის მიღწევების აღიარება?

მობალისეების მიღწევების აღიარება, არ ნიშნავს მხოლოდ მათ კეთილგანწყობას საკუთარი თავის მიმართ. მობალისეების აღიარებას თან ახლავს შემდეგი ნიშანდობლივი სარგებელი:

1. შენარჩუნება - მობალისეები იქ ხარჯავენ დროს, სადაც თავს გრძნობენ დაფასებულად და საჭიროდ;
2. გაძლიერება - პოზიტიური შეფასება სტიმულს აძლევს მობალისეებს გააგრძელონ მუშაობა მეტი ძალისხმევით;
3. რეკრუტირება - როდესაც მობალისეები ბედნიერები არიან საკუთარი გამოცდილებითა და ორგანიზაციაში მუშაობით, ისინი უბიძგებენ თავიანთ მეგობრებსა და ოჯახის წევრებს გახდნენ მობალისეები

აღიარების ზოგადი წესები:

1. იყავით სამართლიანი;
2. იყავით თანმიმდევრული;
3. დააფასეთ ადამიანი და არა მხოლოდ მისი საქმე;
4. დააწესეთ შესაფერისი ჯილდოები;
5. აღიარეთ გაწეული შრომის პოზიტიურობა. მოახდინეთ ეს ხშირად, დროულად და თითოეული მობალისისათვის შესაფერის დროს;
6. გამოიყენეთ სხვადასხვა გზა მადლობის გადასახდელად.



დასკვნა

წინამდებარე სახელმძღვანელო მოიცავს მოხალისეთა შერჩევა/ჩართვამდე, რეკრუტირებისა და შემდგომ მუშაობის პროცესში მათი მართვის პრინციპებს. რასაკვირველია, ყველა ეს ნაბიჯი არ არის ორგანიზაციებისათვის აუცილებლად სახელმძღვანელო წესი და კანონი. თითოეულმა ორგანიზაციამ უკეთ იცის საკუთარი საჭიროებები და ის, რაც „უკეთ მუშაობს“ საზოგადოებაში. ჩვენი რეკომენდაციაა გამოიყენოთ წინამდებარე გზამკვლევი მოხალისეების აყვანის პროცესში, მაგრამ ასევე გირჩევთ გამოიყენოთ საქმისა და საზოგადოების მიმართ თქვენი გამოცდილება და მთავრად მათთვის შესაფერისი მიდგომა. მოხალისეთა რეკრუტირება ხშირად ისეთი მარტივი არ არის, როგორც ეს ჩანს, ამიტომ ამ საქმისადმი დამატებითი ყურადღების გამოჩენა ძალზედ მნიშვნელოვანია.

არსებობენ სხვადასხვა ასაკის, ცოდნისა და გამოცდილების მქონე ადამიანები, რომლებიც მზად არიან დაუთმონ დრო მოხალისეობას. გირჩევთ აიყვანოთ მოხალისეები, თქვენთვის შესაფერისი სიტუაციაში. გამოხატეთ პატივისცემა და ზუსტად ისე მოექცეთ მათ, როგორც ექცევით სხვა ანაზღაურებად თანამშრომლებს.

მოხალისეების მენეჯმენტთან დაკავშირებით შეკითხვების, ან დახმარების შემთხვევაში შეგიძლიათ მოგვწეროთ შემდეგ მისამართზე: helpingvolunteer@gmail.com. “ჰელფინგ ჰენდი” მოხარული იქნება ყოველთვის გაგიწიოთ კონსულტაცია და გამოგიგზავნოთ მოხალისეები საჭიროების შემთხვევაში.

გისურვებთ წარმატებებს!