



Преди да купите “готови” длъжностни характеристики...

от Татяна Христова в [Мениджмънт и лидерство](#)

Не ми се искаше да вярвам, че бизнесът с “готовите” длъжностни характеристики върви с пълна пара до момента, в който и аз не получих в пощенската си кутия предложение да купя “готови” длъжностни характеристики.

Текстът от красивата бланка ме приканва да си закупя CD. Обяснено е защо трябва да направя тази покупка. Оказва се, че просто съм длъжна да спазя определения от Министерството на труда срок, в който да въведа новите осемцифрови кодове за всяка длъжност в организацията и да добавя новите изискуеми реквизити на този важен работодателски документ.

Научавам още, че (цитирам): *“Поради важността си, изготвянето на характеристиките е свързано със загуба на много време и нерви”* и че *“100 примерни длъжностни характеристики, прецизно изработени от юристи”* ще ми разрешат всички проблеми като работодател.

Проверих и разбрах, че ако цената на това CD ми се струва висока, имам възможност да направя друг избор, от друго място. Мога да си купя книги на подобна тема, значително по-евтини (от 2 до 3 пъти), в които има също известно количество длъжностни характеристики.

Нека да видим как е в другите страни. Ако поровите в интернет например, ще откриете много чуждестранни сайтове с примерни длъжностни характеристики. Преобладаваща част от тях се предлагат безплатно.

В чуждите сайтове освен това има важно послание към читателите – че това са само примери за длъжностни характеристики, които насочват към начина, по който трябва да изглежда една [длъжностната характеристика](#).

В същите сайтове има различни статии и съвети от специалисти по човешки ресурси, а не от юристи. Статиите и съветите добре ориентират какво следва да направят мениджърите и работодателите, за да са спокойни, че примерната и напълно безплатна длъжностна характеристика [ще им свърши работа](#), при това в техния конкретен случай.

Ето **три азбучни истини**, които ще ви помогнат да съставите професионални [длъжностни характеристики](#):

1. Всяка длъжностна характеристика е **конкретна** - отнася се до конкретна длъжност, в конкретна организация. Длъжността “Мениджър продажби” в една организация не може да е 100% същата, както в други организации. Просто защото различните организации имат различни визии, стратегии, различни бизнес цели, различни изисквания към своя мениджър “Продажби” и т.н.

2. Всяка длъжност е краен продукт от **разделението на труда** в конкретната организация. А разделението на труда е винаги уникално и неповторимо, защото е отражение на уникална среда и уникална ситуация, в които се развива организацията.
3. Длъжностната характеристика не е документ, с който трябва да разполагаме, само защото “ще ни проверяват от Инспекцията по труда”. Тя е **управленски инструмент** за по-ефективно използване на човешките ресурси. Например, в професионалната длъжностна характеристика трябва да са посочени измерителите на резултатите, които служителят следва да постигне при изпълнение на конкретна трудова задача. Това също е уникално и неповторимо за всяка длъжност и за всяка организация.

Ето защо, преди да купуваме нещо “готово”, нека първо да помислим каква стойност има то за нашите организации!