

ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΚΙΝΗΤΗΣ ΤΗΛΕΦΩΝΙΑΣ

Γουρνάκης Δ. Παναγιώτης
(Α.Μ.: 5268)
Επιβλέπων Καθηγητής:
Καθηγητής Μ. Χαλικιάς



Α.Τ.Ε.Ι ΠΕΙΡΑΙΑ

Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων νοείται το σύνολο των ενεργειών, στρατηγικών και λειτουργικών που πρέπει να γίνουν, με σκοπό η επιχείρηση ν' αποκτήσει, διατηρήσει, αξιοποιήσει τους εργαζομένους που θα εκτελούν επιτυχώς και με παραγωγικό τρόπο τις δραστηριότητες της.



Προσέλκυση – Επιλογή Ανθρώπινου Δυναμικού

Στόχος της επιλογής είναι να ξεχωρίσουν οι πιο κατάλληλοι υποψήφιοι και να πειστούν ότι είναι προς το συμφέρον τους να προσχωρήσουν στην επιχείρηση.

Ο υποψήφιος αξιολογεί
την οργάνωση

The diagram consists of two large, stylized arrows pointing towards each other. The left arrow is dark blue and points right, containing the text 'Ο υποψήφιος αξιολογεί την οργάνωση'. The right arrow is light blue and points left, containing the text 'Η οργάνωση αξιολογεί τον υποψήφιο'. The arrows meet in the center, creating a sense of mutual evaluation.

Η οργάνωση αξιολογεί
τον υποψήφιο

Για την αξιοκρατική και επιτυχημένη αξιολόγηση των υποψηφίων, χρησιμοποιούνται ακριβείς και αντικειμενικές μέθοδοι με σκοπό τη διερεύνηση ατομικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων

Προσέλκυση Ανθρώπινου Δυναμικού

Γνωστοποίηση της
κενής θέσης, έγκαιρα,
στις κατάλληλες
πηγές υποψηφίων με
τους πιο
αποτελεσματικούς
τρόπους



Παροχή αρκετών κρίσιμων
πληροφοριών για τη θέση
εργασίας, η οποία βοηθά
τους υποψηφίους να
αποφασίσουν ευκολότερα αν
η εργασία, η επιχείρηση, οι
όροι και οι συνθήκες
απασχόλησης ικανοποιούν
τις απαιτήσεις και
προσδοκίες τους

Η προσέλκυση ικανού
αριθμού κατάλληλων
υποψηφίων, έγκαιρα
και με το μικρότερο
δυνατό κόστος, είναι ο
βασικός στόχος αυτής
της διαδικασίας.

Πληροφορίες για τον υποψήφιο

- Προϋπηρεσία (χρόνια, αντικείμενο)
- Τρία έως πέντε απαιτούμενα – κύρια προσόντα
- Κάποιες προτιμήσεις που δεν είναι προϋποθέσεις

Πληροφορίες για την εργασία και τη διαδικασία της αίτησης

- Τίτλος της εργασίας και κύρια καθήκοντα (υπευθυνότητες)
- Τόπος απασχόλησης
- Αρχικός μισθός ή πακέτο ανταμοιβών
- Ημερομηνία λήξης υποβολής αιτήσεων
- Αν πρέπει οι υποψήφιοι να στείλουν βιογραφικό και επιστολή
- Αν πρέπει να τηλεφωνήσουν
- Πού να στείλουν την αίτηση ή το βιογραφικό (και υπόψη ποιού)

Πληροφορίες για την Επιχείρηση

- Αν είναι πολυεθνική, ευρωπαϊκή, Α.Ε., κ.α.
- Το κύριο αντικείμενο δραστηριοτήτων της

- ▣ Οι καταχωρίσεις στο διαδίκτυο
- ▣ Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (αγγελίες, προκηρύξεις - η καταχώριση σε έντυπα μέσα)

Τηλεπροσέλκυση: τηλεφωνική μέθοδος, όπου οι υπεύθυνοι προσέλκυσης συλλέγουν ονόματα υποψηφίων, από επαγγελματικές / επιστημονικές ενώσεις, σχολές και πανεπιστήμια, επικοινωνούν μαζί τους τηλεφωνικά για να ανακοινώσουν τη θέση και να τους καλέσουν σ' εκδήλωση ενδιαφέροντος.

Προσέλκυση υποψηφίων για ανειδίκευτες και ημειδικευμένες θέσεις εργασίας: χρήση μεγάλων αφισών (Posters) σε δημόσιους χώρους, τράπεζες, δημαρχεία, νομαρχίες και στους δρόμους ακόμη.

**Τρόποι προσέλκυσης
ανθρώπινου δυναμικού
εκτός Ευρώπης**

Ανοικτή τηλεφωνική γραμμή: δυνατότητα επικοινωνίας από τους ανέργους προκειμένου να ενημερωθούν για τις θέσεις στην επιχείρηση που είναι προς κάλυψη ή ποιες επιχειρήσεις ενδιαφέρονται για πρόσληψη προσωπικού

Μηνύματα / ανακοινώσεις σε σημεία πώλησης (Point-of-Sale Recruiting Messages): μέθοδος χρήσιμη για πελάτες δυνητικά κατάλληλους.

Διαδικασία Επιλογής

1. Προκαταρκτική Εξέταση – Βιογραφικό Σημείωμα

Βασικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου: 1) η σταθερότητα

Τρόποι Διεξαγωγής της Συνέντευξης:

- από ένα άτομο
- από δύο άτομα
- από επιτροπή

Τύποι Συνεντεύξεων:

- τυποποιημένη συνέντευξη
- δομημένη συνέντευξη
- μη σχεδιασμένη (ή ελεύθερη) συνέντευξη
- συνέντευξη ανάλυσης υποθετικής συμπεριφοράς (Situational Interview)
- συνέντευξη ανάλυσης (πραγματικής) συμπεριφοράς (Behavioral Description Interview)
- συνέντευξη με χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή
- τηλεφωνική συνέντευξη
- συνέντευξη ψυχολογικής πίεσης

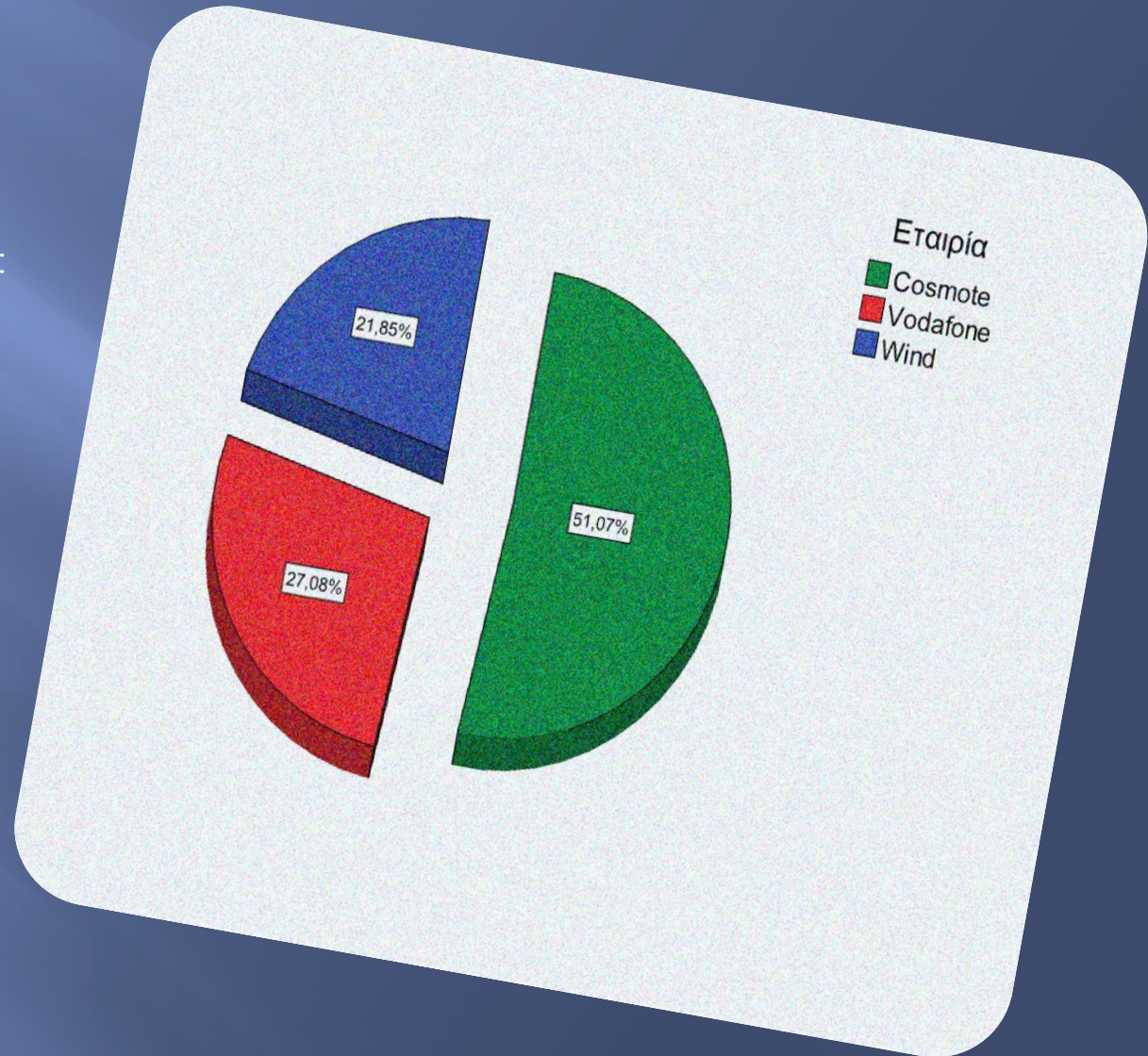
Επιλογή Δείγματος

Το δείγμα απαρτίζεται από 421 άτομα από τις εξής επιχειρήσεις:

1. *Cosmote* (215)

2. *Vodafone* (114)

3. *Wind* (92)



Τύπος Ερωτηματολογίου



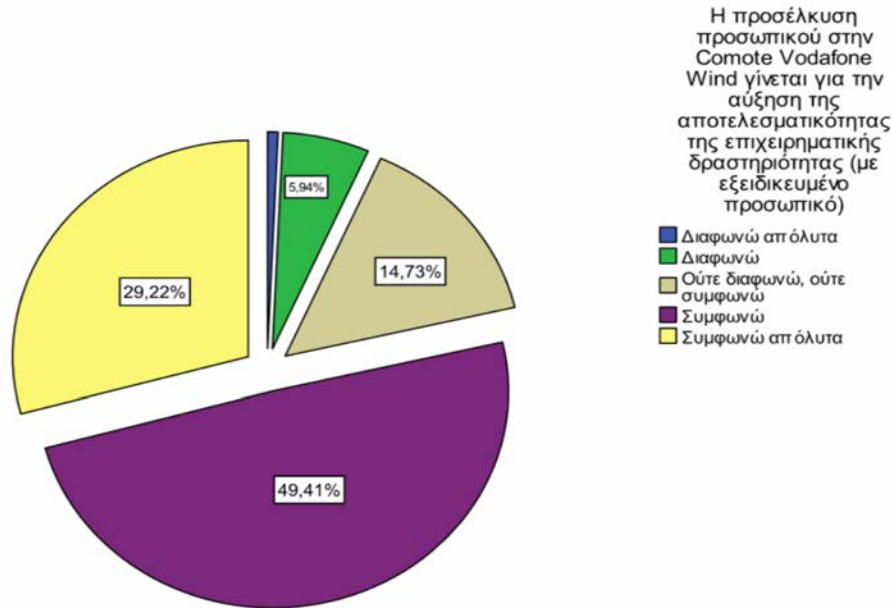
Διαβαθμισμένο Κλειστού Τύπου:

20 ερωτήσεις με 5 πιθανές απαντήσεις (Διαφωνώ Απόλυτα, Διαφωνώ, Ούτε Συμφωνώ/ Ούτε Διαφωνώ, Συμφωνώ, Συμφωνώ Απόλυτα).

Κλειστού Τύπου Δύο έως Τεσσάρων Εναλλακτικών Επιλογών:

6 ερωτήσεις – προτάσεις

Στατιστική Ανάλυση

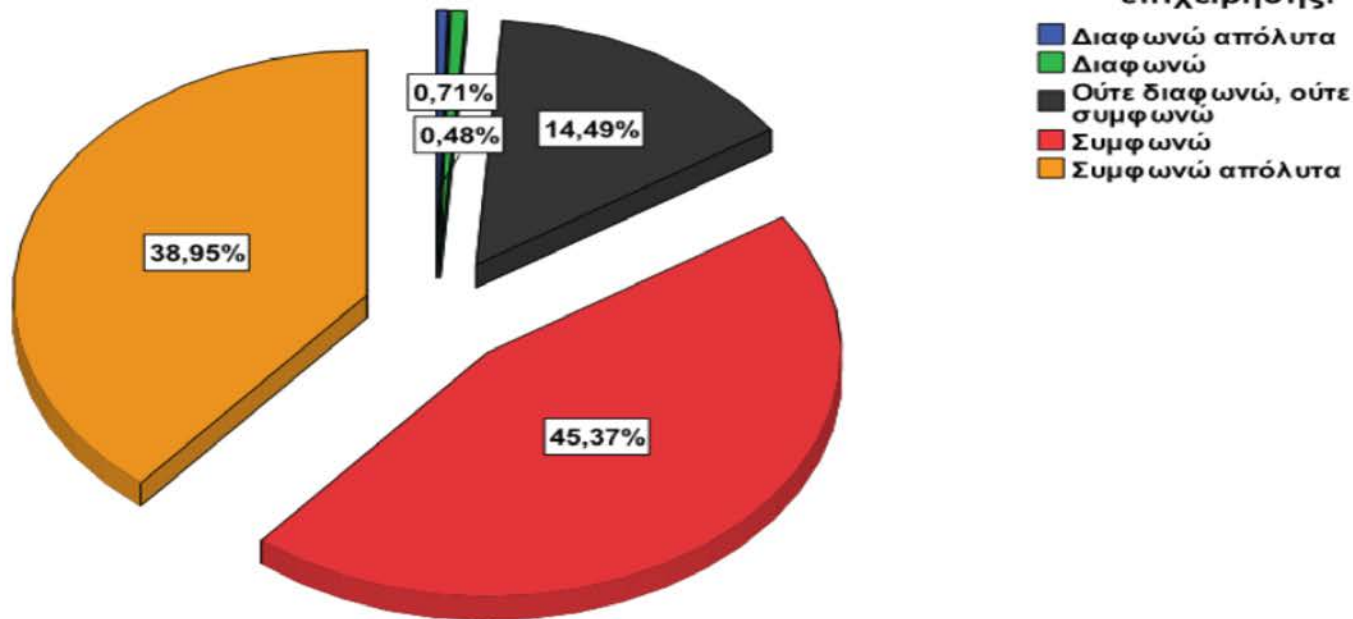


Στο ερώτημα για τους λόγους που μια εταιρία βαίνει σε προσέλκυση νέου προσωπικού, η επικρατέστερη απάντηση από τις τέσσερις (βραχυπρόθεσμη κάλυψη κενών θέσεων, μακροπρόθεσμη κάλυψη κενών θέσεων, ενίσχυση εικόνας επιχείρησης και αύξηση αποτελεσματικότητας) με ποσοστό 78,63% είναι η τέταρτη κατά σειρά.

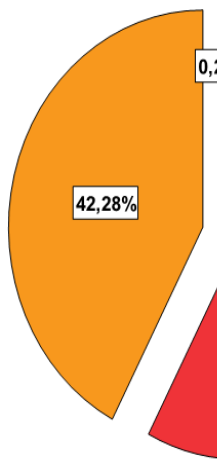
Προσέλκυση προσωπικού από τις εταιρίες

Στατιστική Ανάλυση

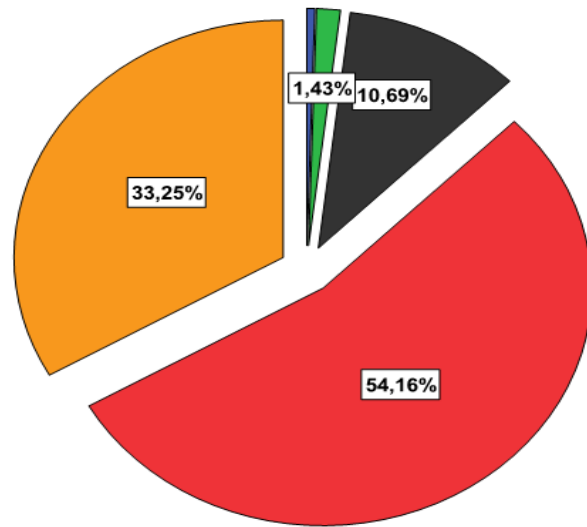
Η προσέλκυση προσωπικού στην Comote Vodafone Wind γίνεται από το εσωτερικό της επιχείρησης.



Στατιστική Ανάλυση



Ιστο



Εύρεση Προσωπικού από το Εσωτερικό της Εταιρίας

Το εσωτερικό της επιχείρησης είναι κατάλληλη μέθοδος για εύρεση προσωπικού.

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Τα κοινωνικά ηλεκτρονικά δίκτυα είναι κατάλληλη μέθοδος για εύρεση προσωπικού.

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

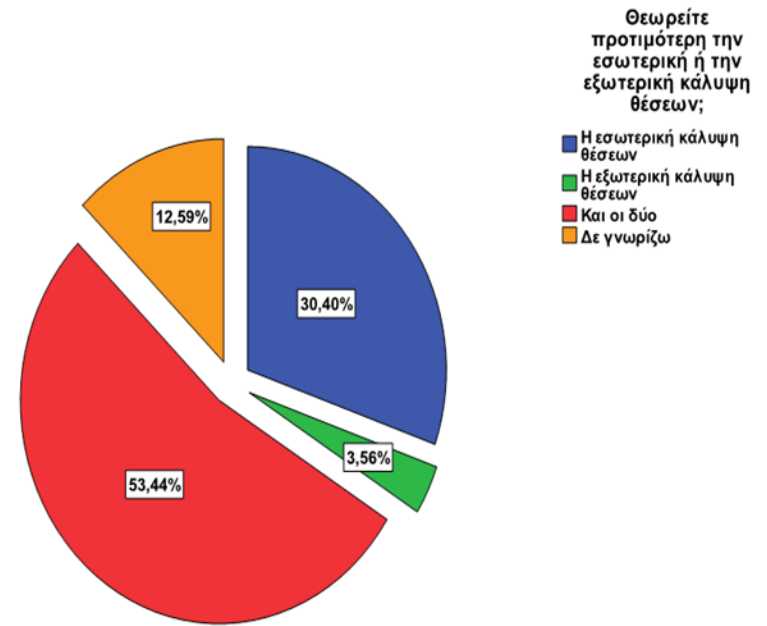
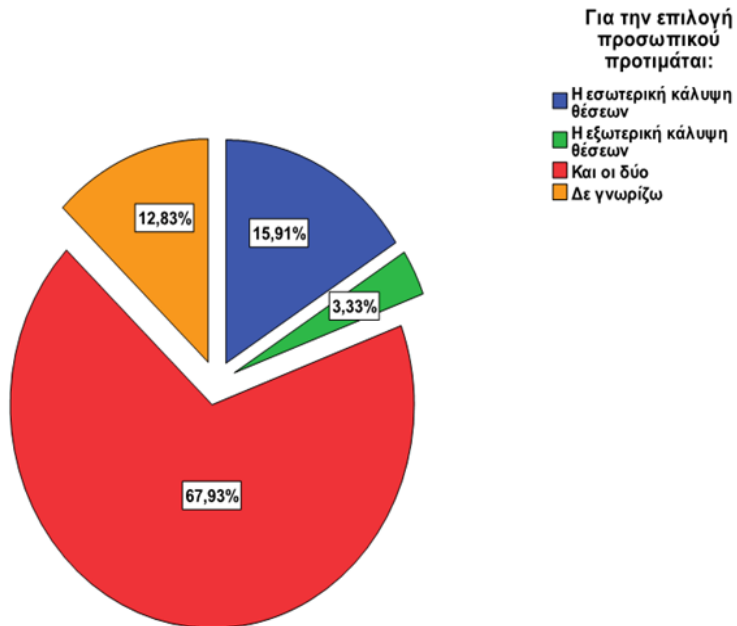
Κοινωνικά Δίκτυα

Αξιολόγηση Τρόπων Προσέλκυσης Προσωπικού

Στατιστική Ανάλυση

Πολιτική εταιρίας για την επιλογή προσωπικού από τη σκοπιά των εργαζομένων

Προτίμηση εργαζομένων ως προς την πολιτική επιλογής προσωπικού από τους εργαζομένους



Παρατήρηση: Ταύτιση της πολιτικής κάλυψης των κενών θέσεων από το εξωτερικό της επιχείρισης (3%)

Στατιστική Ανάλυση

Εξωτερική
Κάλυψη

Εσωτερική
Κάλυψη

Αύξηση της
απόδοσης των
εργαζομένων μέσω
του κινήτρου της
προαγωγής

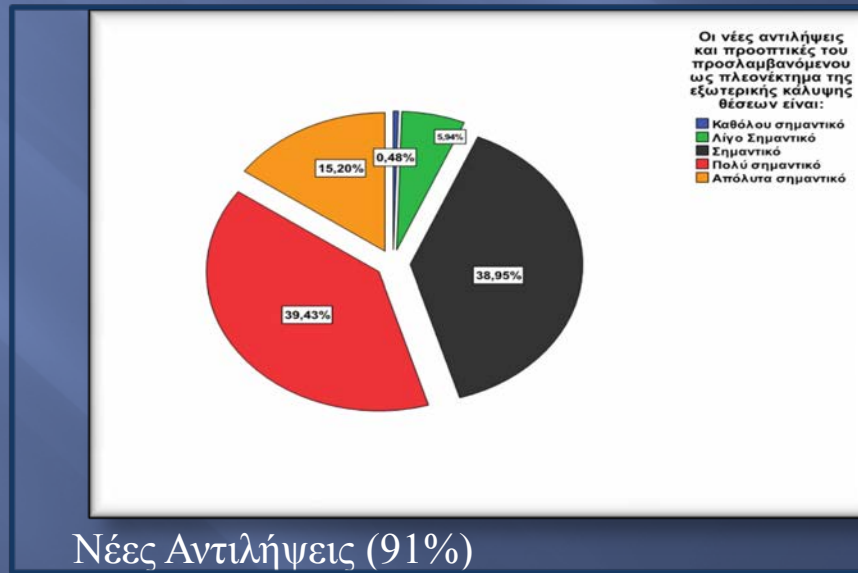
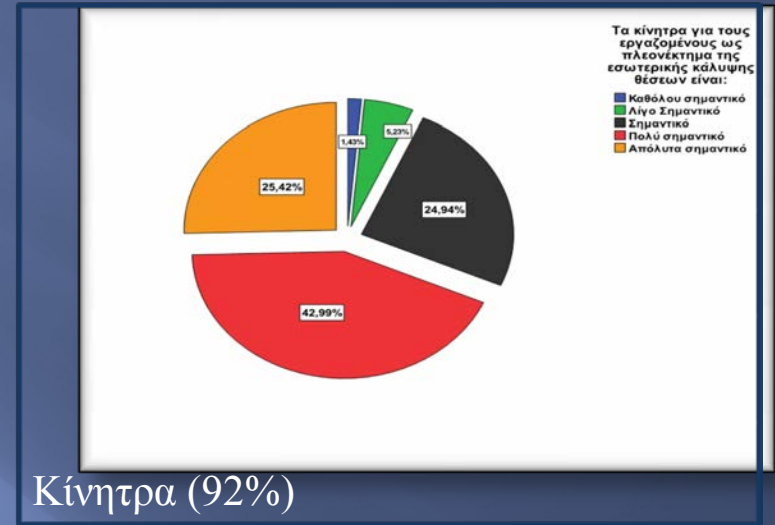
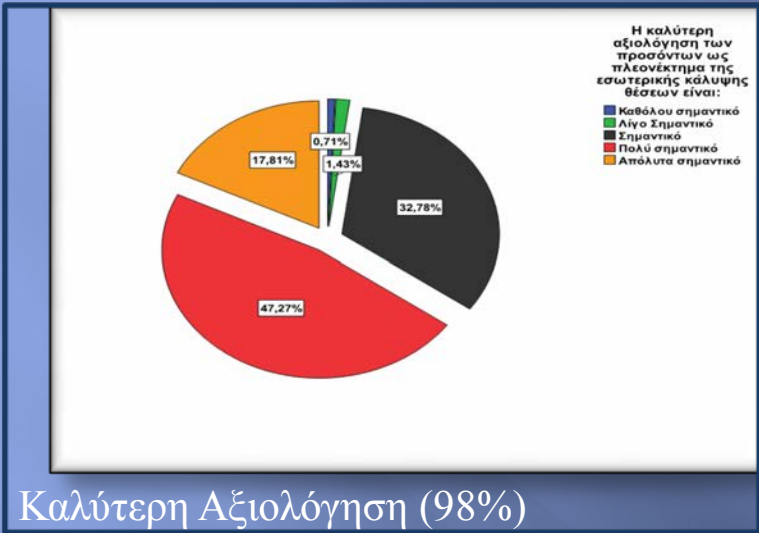
Προσφορά νέων
αντιλήψεων και
προοπτικών στην
επιχείρηση

Καλύτερη και
ευκολότερη
αξιολόγηση των
προσόντων των
υποψηφίων

Πλεονεκτήματα Τρόπων Επιλογής Προσωπικού

Πλεονεκτήματα Τρόπων Επιλογής Προσωπικού

Ε
Κ
σ
ά
ω
λ
τ
υ
ε
ψ
ρ
ι
κ
ή

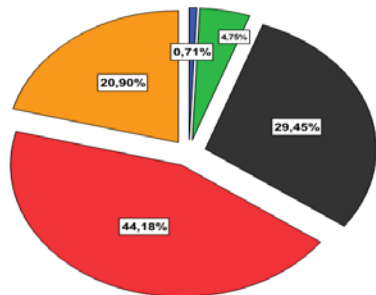


Εξωτερική Κάλυψη

Στατιστική Ανάλυση

Μειονεκτήματα Τρόπων Επιλογής Προσωπικού

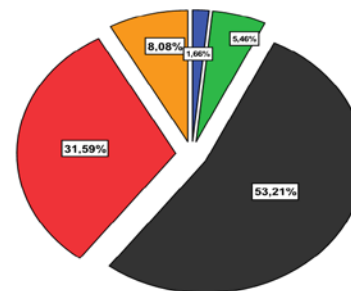
Λανθασμένη Επιλογή Υποψηφίων



Οι λανθασμένες επιλογές σε υποψηφίους ως μειονέκτημα της εξωτερικής κάλυψης θέσεων είναι:

- Καθόλου σημαντικό
- Λίγο σημαντικό
- Σημαντικό
- Πολύ σημαντικό
- Απόλυτα σημαντικό

Περισσότερος Χρόνος Προσαρμογής



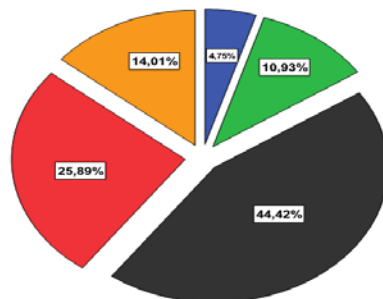
Ο περισσότερος χρόνος προσαρμογής ως μειονέκτημα της εξωτερικής κάλυψης θέσεων είναι:

- Καθόλου σημαντικό
- Λίγο σημαντικό
- Σημαντικό
- Πολύ σημαντικό
- Απόλυτα σημαντικό

ΕΚ
ξά
ωλ
τυ
εψ
ρη
ικ
ή

2) Περισσότερος χρόνος προσαρμογής

Διαμάχες μεταξύ Υπαλλήλων



Οι διαμάχες μεταξύ των εργαζομένων ως μειονέκτημα της εσωτερικής κάλυψης θέσεων είναι:

- Καθόλου σημαντικό
- Λίγο σημαντικό
- Σημαντικό
- Πολύ σημαντικό
- Απόλυτα σημαντικό

Εσωτερική Κάλυψη

Συμπεράσματα

Ο κύριος λόγος προσέλκυσης προσωπικού από τις εταιρίες είναι να αυξήσουν την αποτελεσματικότητα τους και την επιχειρηματική τους δραστηριότητα, ενώ οι τρόποι που χρησιμοποιούν για το σκοπό αυτό είναι με βάση την τεχνολογία

Οι εργαζόμενοι αποζητούν περισσότερες προαγωγές παρά προσλήψεις, σε αντίθεση με τις εταιρίες που προτιμούν περισσότερες προσλήψεις προκειμένου να αυξηθεί ο υγιής ανταγωνισμός μέσα στην επιχείρηση.

Εσωτερική Κάλυψη: καλύτερη κι ευκολότερη αξιολόγηση των προσόντων των υποψηφίων, αυξάνουν τα κίνητρα των εργαζόμενων μέσω της προαγωγής. Αντίθετα, αυξάνονται οι τριβές και οι διαμάχες ανάμεσα στους υπαλλήλους

Εξωτερική Κάλυψη: νέες αντιλήψεις και προοπτικές από τους υποψηφίους εκτός της επιχείρησης. Από την άλλη πλευρά όμως η επιλογή των υποψηφίων μπορεί να είναι λανθασμένη λόγω μη ικανής προσέλευσης υποψηφίων

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΠΟΛΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΑΣ