

Πρόσφατες έρευνες αποδεικνύουν ότι οι overqualified εργαζόμενοι μπορεί να είναι τελικά πολύ ωφέλιμοι για τους οργανισμούς

Αγορά εργασίας

Σε στελέχη με πολλά προσόντα επενδύουν οι εταιρείες



Η Κωνσταντίνα Κοτσιά, σύμβουλος στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της KPMG

Σε μια αγορά με πολυετή ύφεση, όπως η ελληνική, οι εργοδότες κατακλύζονται από προφίλ υποψηφίων κάθε φορά που υπάρχει ένα άνοιγμα θέσης. Έχει παρατηρηθεί ότι πολλοί από αυτούς διαθέτουν περισσότερα προσόντα από αυτά που απαιτούνται για τη θέση ή από αυτά που η εταιρεία είναι διατεθειμένη να πληρώσει, με αποτέλεσμα να κρίνονται ως overqualified.

Overqualified χαρακτηρίζονται οι υποψήφιοι, των οποίων τα ακαδημαϊκά προσόντα ή η εργασιακή τους εμπειρία ή και τα δύο ξεπερνούν τις απαιτήσεις της θέσης. Η επιλογή overqualified υποψηφίων για την κάλυψη μια θέσης για καιρό θεωρούνταν επίσημα για τους οργανισμούς και για αυτό πολλές από τις αιτήσεις τέτοιων υποψηφίων απορρίπτονταν από το πρώτο κύκλο στάδιο επιλογής. Όπως εξηγεί η Κωνσταντίνα Κοτσιά, σύμβουλος στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της KPMG, αυτό συνέβανε γιατί επικρατούσε η άποψη ότι ένα άτομο με περισσότερα προσόντα θα είναι λιγότερο αφοσιωμένο, λιγότερο παραγωγικό και θα εγκατέλειπε

σύντομα τη θέση μόλις δεχόταν καλύτερη προσφορά. Η εκ νέου κάλυψη αυτού του κενού θα επέφερε πρόσθετο κόστος στις εταιρείες.

Πρόσφατες έρευνες ωστόσο έρχονται να ανατρέψουν αυτά τα δεδομένα αποδεικνύοντας ότι οι overqualified εργαζόμενοι μπορεί να είναι τελικά πολύ ωφέλιμοι για τους οργανισμούς. Αντίθετα με την αντίληψη ότι θα είναι λιγότερο ικανοποιημένοι και θα βαρεθούν γρήγορα την εργασία τους, οι εργαζόμενοι αυτοί φαίνεται να αποδίδουν καλύτερα σε αυτήν, να είναι πιο ενθουσιώδεις, περισσότερο αφοσιωμένοι και να προτείνουν περισσότερες ιδέες. Επιπρόσθετα η ύπαρξη αυτών των εργαζομένων φαίνεται να έχει θετική επίδραση σε ολόκληρη την ομάδα, καθώς διοχετεύοντας την εμπειρία και τη γνώση τους συμβάλλουν στη βελτίωση της απόδοσης των συναδέλφων τους.

Ιδιαίτερα σε εποχές ύφεσης, για πολλούς οργανισμούς μπορεί να θεωρηθεί ευκαιρία να προσλάβουν ταλέντα και overqualified υπαλλήλους, που κάτω από άλλες περιστάσεις θα ήταν πιο δύσκολο να τους προσεγγίσουν.

Από την πλευρά της εταιρείας

Το ερώτημα είναι πώς μπορεί η εταιρεία να εξασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι αυτοί δεν θα αποχωρήσουν με την πρώτη ευκαιρία καλύτερης θέσης εργασίας. Για να επιτευχθεί αυτό είναι σημαντικό η εταιρεία να:

■ **Διερευνήσει γιατί ο υποψήφιος επιθυμεί τη συγκεκριμένη θέση**
Είναι σημαντικό κατά τη διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης να διερευνηθούν τα κίνητρα του υποψηφίου. Μπορεί να συντρέχουν διάφοροι λόγοι για τους οποίους κάποιος επιθυμεί μια θέση θεωρητικά κάτω από το επίπεδο ικανοτήτων του. Για παράδειγμα, πολλοί νέοι απόφοιτοι με

μεταπτυχιακούς και διδακτορικούς τίτλους είναι πιθανό να ξεκινήσουν τη καριέρα τους σε μια θέση που τα ακαδημαϊκά τους προσόντα δεν είναι απαραίτητα, ώστε να αποκτήσουν πολύτιμη εργασιακή εμπειρία και τριβή με την αγορά. Επίσης, μπορεί να είναι εργαζόμενοι που επιθυμούν να αλλάξουν προσανατολισμό στην καριέρα τους και άτομα που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας και επιθυμούν να εισέλθουν σε αυτήν.

■ **Αναγνωρίζει τις ικανότητες του ατόμου στον οργανισμό**
Η ανάδειξη της εμπειρίας και των επιπλέον ικανοτήτων του θα κάνει

τον εργαζόμενο να νιώσει ότι αναγνωρίζεται από τον οργανισμό. Αυτό μπορεί να ενισχυθεί περαιτέρω με την εμπλοκή του σε project της εταιρείας, ώστε να αξιοποιηθούν σε μεγαλύτερο βαθμό οι ικανότητές του, να ενισχυθεί η ικανοποίηση του ίδιου από τη θέση αλλά και να παρέχει πρόσθετο όφελος στην ομάδα και στην εταιρεία.

■ **Δημιουργεί ευκαιρίες για την ανάπτυξη του**
Είναι λογικό επακόλουθο ύστερα από κάποιο χρονικό διάστημα το άτομο να επιθυμεί να δει προοπτικές πρόδοσης στην καριέρα του. Είναι, λοιπόν,

σημαντικό πριν ακόμα ληφθεί η απόφαση πρόσληψης ενός overqualified υπαλλήλου να έχει εκτιμηθεί πώς θα μπορούσε μελλοντικά να αξιοποιηθούν τα παραπάνω προσόντα του και τι προοπτικές εξέλιξης θα μπορούσε να του δοθούν στην εταιρεία.

Από την πλευρά του overqualified υποψηφίου

Την ίδια στιγμή, ένας overqualified υποψήφιος αντιμετωπίζει την πρόκληση να πείσει την εταιρεία για το πραγματικό του ενδιαφέρον. Σημαντικό σε αυτήν τη διαδικασία είναι να είναι πρώτα απ' όλα ειλικρινής με τον εαυτό του και έπειτα με την εταιρεία αναφορικά με τους λόγους για τους οποίους επιθυμεί τη θέση. Επιπρόσθετα είναι σημαντικό να αναδείξει τα προσόντα του και πώς αυτά μπορούν να ωφελήσουν την εταιρεία εξηγώντας τα κίνητρα του και πώς θεωρεί ότι μακροχρόνια μπορεί να αναπτυχθεί μελλοντικά στον ρόλο. Ένας υποψήφιος θα πρέπει να:

■ **Αναδείξει μέσα από το βιογραφικό του τις γνώσεις και την εμπειρία που έχει και είναι απαραίτητες για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.**
■ **Επισυνάψει σύντομη συνοδευτική επιστολή, στην οποία θα διευκρινίζει γιατί πιστεύει ότι ταίριαζει στη συγκεκριμένη θέση, καθώς και τι ικανότητες πιστεύει ότι θα φέρει στον ρόλο.**
■ **Προετοιμαστεί σωστά, ώστε να είναι σε θέση να απαντήσει σε δύσκολες ερωτήσεις κατά τη συνέντευξη, χωρίς να φοβηθεί να προβάλει τα προσόντα του.**

Συνοψίζοντας, οι overqualified υποψήφιοι που θεωρούνταν «επικίνδυνη» επιλογή, ίσως σε καιρούς ύφεσης είναι μια ευκαιρία για τις εταιρείες να ενδυναμώσουν το προσωπικό τους με ταλαντούς στελέχη, αλλά και για τους ίδιους τους υποψηφίους να βρεθούν σε έναν ρόλο στον οποίο θα είναι δυνατόν η αξιοποίηση και περαιτέρω ανάπτυξη των ικανοτήτων τους.

🔋
Στη βελτίωση της απόδοσης των συναδέλφων τους μπορούν να συμβάλουν εργαζόμενοι που διαθέτουν πολύ περισσότερα προσόντα απ' όσα απαιτεί η θέση για την οποία προσελήφθησαν

Προσλήψεις

ΡΕΠΟΡΤΑΖ ΝΙΚΟΛΕΤΤΑ ΜΟΥΤΟΥΣΗ, ΓΕΩΡΓΙΑ ΚΑΝΑΡΗ