

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΚΥΡΙΑΚΑΚΗΣ

«Μία πρόσληψη κρίνεται στις λεπτομέρειες»

«Οι σωστά προετοιμασμένοι, ειλικρινείς, αυθεντικοί και συγκεντρωμένοι στη διαδικασία της συνέντευξης υποψήφιοι αποδεικνύουν τα κίνητρά τους, καθώς και το πραγματικό τους ενδιαφέρον για τη συγκεκριμένη θέση», επισφαινεί στο ένθετο +ΕΡΓΑΣΙΑ ο γενικός διευθυντής και υπεύθυνος προσλήψεων της «PET CITY ΑΕΒΕ»

Για τα βασικά λάθη που κάνουν οι υποψήφιοι κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης, τη διαδικασία επιλογής και αξιολόγησης του προσωπικού και τις νέες τάσεις που καθιερώνονται στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού μίλησε στο ένθετο +ΕΡΓΑΣΙΑ ο γενικός διευθυντής και υπεύθυνος προσλήψεων της «PET CITY ΑΕΒΕ», Νικόλαος Κυριακάκης. Οπως υπογραμμίζει «σε ένα τόσο ανταγωνιστικό περιβάλλον ευρέσεως εργασίας η πρόσληψη κρίνεται στις λεπτομέρειες».

Ποια είναι τα βασικά λάθη που κάνει ένας υποψήφιος κατά τη διάρκεια της συνέντευξης;

Η πλειονότητα των υποψηφίων αναλώνονται στο τι θα πουν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ή πώς θα παρουσιάσουν το βιογραφικό τους και ξεχνούν ουσιώδεις παράγοντες, οι οποίοι διαμορφώνουν την πρώτη εικόνα. Η αργοπορία, η εικόνα και η αμφίεση, είναι από τα βασικότερα λάθη για τη δημιουργία αρνητικής εντύπωσης κατά την έναρξη της συνέντευξης. Η χρήση κινητού, η αγένεια και η αδιαφορία αποτελούν από τα πιο συνθησιμένα και επιζήμια λάθη, στα οποία υποπίπτουν οι υποψήφιοι. Η έλλειψη προετοιμασίας για τη συνέντευξη, η έλλειψη γνώσης σχετικά με το προφίλ της εταιρείας και της θέσης που απευθύνονται, η μη διατύπωση ερωτήσεων και οι γενικές και αόριστες απαντήσεις, καθώς και τα αρνητικά σχόλια για πρώην εργοδότες, συγκαταλέγονται στα λάθη και αποτελούν προειδοποίηση για το νέο εργοδότη.

Ποια είναι η διαδικασία επιλογής προσωπικού που ακολουθεί η εταιρεία σας και ποιες οι μέθοδοι αξιολόγησης;

Υπάρχει μια δομημένη και σχετικά κοινότητα διαδικασία επιλογής προσωπικού:

- Διερεύνηση των αναγκών της επιχείρησης από το τμήμα προσωπικού.
- Περιγραφή και προσδιορισμός των προδιαγραφών της θέσεως εργασίας.
- Δημοσιοποίηση-δημοσίευση των διαθέσιμων θέσεων εργασίας.
- Λήψη βιογραφικών σημειωμάτων.
- Έλεγχος πληρότητας των τυπικών προσόντων των υποψηφίων.
- Αρχική επιλογή με βάση τις απαιτήσεις της θέσεως εργασίας και του προφίλ του υποψηφίου.
- Αξιολόγηση τυπικών-ουσιαστικών και πρόσθετων προσόντων των υποψηφίων με τη διενέργεια προσωπικών συ-

«Η ελαχιστοποίηση της ανασφάλειας των εργαζομένων, η παρακίνηση και η συνεχής εκπαίδευση και η επιβράβευσή τους, αποτελούν το συστατικό της επιτυχίας»

«Η πλειονότητα των υποψηφίων αναλώνονται στο τι θα πουν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ή πώς θα παρουσιάσουν το βιογραφικό τους και ξεχνούν ουσιώδεις παράγοντες, οι οποίοι διαμορφώνουν την πρώτη εικόνα»

«Οι εργοδότες δεν εστιάζουν αποκλειστικά στο μορφωτικό επίπεδο των υποψηφίων και την επαγγελματική εμπειρία, αλλά αναζητούν στελέχη, τα οποία πληρούν μια σειρά από ποιοτικά χαρακτηριστικά», τονίζει ο Νικόλαος Κυριακάκης.

«ΠΡΕΠΙ ΝΑ ΕΠΕΝΔΥΟΥΜΕ ΣΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ»

Η κρίση έχει αλλάξει τα δεδομένα στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού; Εκεί φέρει νέες τάσεις ή αλλαγές στην εταιρική κουλτούρα των εταιρειών του ιδιωτικού τομέα;

Σε μία περίοδο συνεχόμενης κρίσης οι επιχειρήσεις καλούνται να αλλάξουν για να αντιμετωπίσουν τις νέες προκλήσεις και να δημιουργήσουν ευκαιρίες ανάπτυξης ως προς την επιβίωσή τους. Σημαντικό ρόλο σε αυτό παίζει αναμφισβήτητα το ανθρώπινο δυναμικό, το οποίο -σε συγκεκριμένες περιόδους- χαρακτηρίζεται από έντονη απογοήτευση και ανασφάλεια. Πρέπει, λοιπόν, να επαναπροσδιορίσουμε τόσο τη διαχείριση όσο και τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού. Πρέπει να επενδύουμε στο ανθρώπινο δυναμικό μια και αποτελεί βάση για την εξέλιξη και ανάπτυξη της επιχείρησης. Η ελαχιστοποίηση της ανασφάλειας των εργαζομένων, η παρακίνηση και η επιβράβευση τους, αποτελούν το συστατικό της επιτυχίας.

εντεύξεων.

Η πρώτη συνέντευξη γίνεται από τον άμεσο προϊστάμενο και χαρακτηρίζεται ως βιογραφική και η δεύτερη με την παρουσία στελέχους της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού και χαρακτηρίζεται ως δομημένη συνέντευξη. Με το πέρας των συνεντεύξεων ακολουθεί η τελική αξιολόγηση και κάθε υποψήφιος λαμβάνει ενημέρωση ως προς την έκβαση των αποτελεσμάτων. Μετά την τελική αξιολόγηση και ενημέρωση των αποτελεσμάτων ακολουθεί προσφορά εργασίας, η οποία πραγματοποιείται με προσωπική συνάντηση, όπου ανακοινώνεται ο μισθός, οι

παροχές, το ωράριο εργασίας και η ημερημηνία έναρξης της εργασιακής σχέσης.

Επομένως, το βασικότερο κριτήριο αξιολόγησης υποψηφίων για μία θέση εργασίας είναι οι προσωπικές συνεντεύξεις που στόχο έχουν τη γνωριμία, την εκτίμηση των ικανοτήτων-δεξιοτήτων της προσωπικότητας και συμπεριφοράς του υποψηφίου.

Ποια είναι εκείνα τα στοιχεία που θα σας έκαναν να προσλάβετε έναν υποψήφιο, ο οποίος δεν διαθέτει επαγγελματική εμπειρία;

Σε ένα τόσο ανταγωνιστικό περι-

βάλλον ευρέσεως εργασίας η πρόσληψη κρίνεται στις λεπτομέρειες. Οι σωστά προετοιμασμένοι, ειλικρινείς, αυθεντικοί και συγκεντρωμένοι στη διαδικασία της συνέντευξης υποψήφιοι αποδεικνύουν τα κίνητρά τους, καθώς και το πραγματικό ενδιαφέρον για τη συγκεκριμένη θέση. Οι εργοδότες δεν εστιάζουν αποκλειστικά στο μορφωτικό επίπεδο των υποψηφίων και την επαγγελματική εμπειρία, αλλά αναζητούν στελέχη, τα οποία πληρούν μια σειρά από ποιοτικά χαρακτηριστικά που ταυρίζουν στη φιλοσοφία και το προφίλ της επιχείρησης.