



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ**

ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΕΚΠΟΝΗΤΩΝ:

1)(3638)ΚΡΕΜΑΣΜΕΝΟΣ ΜΙΧΑΗΛ

2)(3938) ΜΥΡΩΔΙΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΠΑΠΑΣΤΕΦΑΝΑΚΗ ΣΟΦΙΑ

Ηράκλειο, 2015

Copyright ©, 2015

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της πτυχιακής εργασίας από το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΤΕΙ Κρήτης δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|---|----|
| ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ..... | 3 |
| ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ..... | 5 |
| ΠΕΡΙΛΗΨΗ..... | 6 |
| ABSTRACT..... | 7 |
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ..... | 8 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | |
| 1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ..... | 9 |
| 1.2 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ..... | 10 |
| 1.3 ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ..... | 12 |
| 1.4 ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ..... | 13 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | |
| 2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ..... | 17 |
| 2.2 Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ..... | 17 |
| 2.3 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ..... | 19 |
| 2.4 Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΒΗΜΑ-ΒΗΜΑ..... | 20 |
| 2.5 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ..... | 23 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ | |
| 3.1 Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ..... | 27 |
| 3.2 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ-ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ..... | 27 |

| | |
|---|----|
| 3.3 ΣΤΑΔΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ..... | 29 |
| 3.4 ΟΙ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΕ ΜΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ..... | 30 |
| 3.5 ΣΚΟΠΟΣ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΤΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ..... | 31 |
| 3.6 ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΓΙΑ ΜΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ..... | 33 |
| 3.7 ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ..... | 40 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΟ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟΥ

| | |
|---------------------------------|----|
| 4.1 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ..... | 42 |
| 4.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΈΡΕΥΝΑΣ..... | 52 |
| ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ..... | 54 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... | 55 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ..... | 57 |

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να εκφράσουμε τις θερμές μας ευχαριστίες στην καθηγήτρια κ. Παπαστεφανάκη Σοφία για την παροχή των πολύτιμων επιστημονικών της συμβουλών και επισημάνσεων κατά την επίβλεψη της εργασίας μας.

Ευχαριστούμε όλους τους καθηγητές του ΤΕΙ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ προγράμματος για τη συμβολή τους στην απόκτηση πολύ σημαντικών γνώσεων.

Επίσης, μέσα από την καρδιά μας, ευχαριστούμε τις οικογένειες μας για την αμέριστη συμπαράσταση και ενθάρρυνση που μας πρόσφεραν όλα αυτά τα χρόνια για την επιτυχή ολοκλήρωση των σπουδών μας.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Υπάρχουν διάφορες μορφές και είδη επιχειρήσεων, όμως όλες τους έχουν την ίδια κοινή λειτουργία. Αυτή η λειτουργία αναφέρεται στο προσωπικό που διαθέτουν και στην διοίκηση της επιχειρηματικής τους λειτουργίας.

Κάθε επιχείρηση που αποσκοπεί στην βιωσιμότητα και στην κερδοφορία , απαραίτητη προϋπόθεση ορίζει την επιλογή του κατάλληλου προσωπικού στην κατάλληλη θέση. Οι εργαζόμενοι σε κάθε θέση πρέπει να διαθέτουν και τα απαραίτητα και ανάλογα προσόντα. Όμως το προσωπικό εκτός από δικαιώματα στην απολαβή αναλόγως της θέσης του έχει και υποχρεώσεις.

Η επιλογή του προσωπικού για την ανάλογη θέση είναι πολύ σημαντικός τομέας, με τον οποίο οι επιχειρήσεις καλούν το υποψήφιο προσωπικό για συνέντευξη και αν πληρούν τις προϋποθέσεις τους προσλαμβάνουν. Βέβαια εκτός από το κατάλληλο βιογραφικό διαδραματίζουν και άλλοι παράγοντες το ρόλο τους.

ABSTRACT

There are various forms and types of businesses, but they all have the same common function. This function refers to the resources available and the management of their business operation.

Every business aimed at sustainability and profitability prerequisite defines the selection of appropriate personnel to the appropriate position. Employees at each site must have and the necessary and appropriate qualifications. But the staff other than rights to gain depending on the position and has obligations.

The selection of personnel for such a position is very important area in which the companies call the candidate for an interview personnel and fulfill the conditions of hire. Of course apart from the appropriate curriculum and other factors play their role.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η προσέλευση και η τελική επιλογή του προσωπικού αποτελούν τομείς που έχουν μελετηθεί από πολλούς ερευνητές και την τελευταία δεκαετία ο τομέας της διοίκησης επιχειρήσεων γνωρίζει ιδιαίτερη άνθιση. Αυτό συμβαίνει διότι ο ρόλος της διοίκησης είναι υψίστης σημασίας για την βραχυπρόθεσμη αλλά και την μακροπρόθεσμη πορεία της επιχείρησης.

Για να μπορεί η επιχείρηση να αποδίδει είναι απαραίτητο να έχει στελεχωθεί με προσωπικό το οποίο είναι το καταλληλότερο σε κάθε θέση και αποδίδει σε μεγαλύτερο βαθμό. Έτσι λοιπόν είναι αναγκαίο το προσωπικό που θα επιλεγεί να ανταποκρίνεται πλήρως στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας. Τον τομέα αυτό τον αναλαμβάνει η προσέλευση και η επιλογή του προσωπικού.

Αντικείμενο της εργασίας αποτελεί η εξέταση των μεθόδων αλλά και της σημασίας της προσέλευσης και της επιλογής του κατάλληλου προσωπικού για την επιχείρηση. Η δομή της εργασίας για τον σκοπό αυτό διαρθρώνεται ως εξής:

Το πρώτο κεφάλαιο της εργασίας ασχολείται με την προσέλευση του προσωπικού, όσον αφορά τον ορισμό, τις διαδικασίες, και τις μεθόδους προσέλευσης. Το δεύτερο κεφάλαιο ασχολείται με την επιλογή του προσωπικού. Εδώ δίνονται ορισμοί, τα κριτήρια της επιλογής, η αποτελεσματική επιλογή του προσωπικού.

Το τρίτο κεφάλαιο έχει ως αντικείμενο την διαδικασία της συνέντευξης, η οποία είναι πολύ σημαντική ως προς την αποτελεσματική επιλογή του υποψηφίου, καθώς διασταυρώνει στοιχεία του βιογραφικού με την προσωπική εικόνα του.

Το τέταρτο κεφάλαιο αποτελεί το ερωτηματολόγιο όπου προσδιορίζει την μεθοδολογία της έρευνας. Τέλος δίνονται συμπεράσματα που αφορούν όλη την έρευνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η στελέχωση μιας επιχείρησης με προσωπικό απαρτίζεται σε δύο κατηγορίες οι οποίες περιλαμβάνουν: (Takeuchi, Marinova, Lepack, Moon, 2004, σελ 39)

- Την προσέλκυση του προσωπικού.
- Την επιλογή των ιδανικών υποψηφίων.

Το πρώτο κεφάλαιο αφορά την προσέλκυση των ιδανικών υποψηφίων. (Boruchi, Burke, 1999, σελ. 22)

Για να δοθεί ο ορισμός της προσέλκυσης του προσωπικού είναι απαραίτητο να κατανοηθεί η σημασία του προσωπικού στην πορεία της εταιρείας. Το προσωπικό μιας επιχείρησης, αποτελεί την βάση της πυραμίδας για την βιωσιμότητα της, οπότε όπως είναι εύκολα αντιληπτό, η επιλογή του κατάλληλου προσωπικού είναι υψίστης σημασίας προτεραιότητα για την ίδια την εταιρεία.

Η έννοια του προσωπικού σε μια επιχείρηση βρίσκεται τόσο στην ιδιότητα του να καθορίζει την επιτυχία της εταιρείας, όσο και στην ιεράρχησή του η οποία βρίσκεται πάντα κάτω από την διεύθυνση της εταιρείας. Το προσωπικό μιας επιχείρησης πρέπει να διαθέτει τα κατάλληλα προσόντα για την κάθε θέση την οποία διεκδικεί και βρίσκεται. Όμως το προσωπικό εκτός από δικαιώματα στην επιχείρηση, έχει και υποχρεώσεις, οι οποίες θα αναλυθούν σε επόμενη ενότητα. (Θερίου, 2002, σελ 56)

Έτσι λοιπόν ο ορισμός της προσέλκυσης του προσωπικού είναι ο εξής: Η προσέλκυση του προσωπικού ορίζεται η διαδικασία εκείνη στην οποία υπάρχει μόνο ένας και μοναδικός στόχος από την επιχείρηση. Αυτός ο στόχος αναφέρεται στην αναζήτηση από πλευράς της επιχείρησης των ατόμων εκείνων που πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις με τα προσόντα που έχουν, για να καλύψουν την κενή θέση που υπάρχει στην εταιρεία. (Θερίου, 2002, σελ 56)

Αυτό το άτομο που θα καλύψει αυτή τη θέση θα εκπληρώσει την πραγματοποίηση των στόχων που έχει θέσει η εταιρεία. Για να προσελκύσει η εταιρεία το κατάλληλο υποψήφιο προσωπικό από το οποίο θα επιλέξει τελικά αυτόν που ξεχωρίζει από τους υπόλοιπους και είναι ο ιδανικότερος βάση των κριτηρίων της εταιρείας, θα το επιτύχει με κάποιες διαδικασίες. Απαραίτητη προϋπόθεση για να πετύχουν οι διαδικασίες αυτές είναι η ικανότητα της διοίκησης των Ανθρώπινων Πόρων. Για την αποτελεσματικότητα των διαχειριστικών αυτών ενεργειών πρέπει να πληρούνται οι εξής ικανότητες:

- Να είναι οι πρώτοι στην ιεραρχικοί κλίμακα και να ακολουθούν οι εργαζόμενοι, που βρίσκονται υπό την επίβλεψη τους.(Θερίου,2002, σελ 59)

- Να διακατέχονται από ηγετικές ικανότητες.
- Να επιβάλλουν με σωστό τρόπο τις επιθυμίες της επιχείρησης.
- Να μπορούν να κρατάνε και να επαναφέρουν την ισορροπία στο εργασιακό περιβάλλον.
- Να αποτελούν πρότυπο των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Οι διαδικασίες αυτές εξετάζονται στην επόμενη ενότητα. (Παπαλεξανδρή ,Μπουραντάς,2003,σελ.101)

1.2 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η διαδικασία της προσέλκυσης του προσωπικού αποτελεί την πρώτη συνάντηση η οποία αποσκοπεί στην γνωριμία με τον υποψήφιο για να εξακριβωθεί αν ταιριάζει στο προφίλ της εταιρείας. Για να σχεδιαστεί όλη αυτή η διαδικασία βήμα βήμα είναι απαραίτητες οι γνώσεις της διοίκησης του Ανθρώπινου Δυναμικού, οι οποίες θα έχουν ως αποτέλεσμα την αναζήτηση των πιο κατάλληλων υποψηφίων και την τελική επιλογή για την πλήρωση της κενής θέσης. (Παπαλεξανδρή ,Μπουραντάς,2003,σελ.105)

Οι διαδικασίες που γίνονται για την προσέλκυση του προσωπικού είναι τρεις και παρουσιάζονται παρακάτω:

1. Ο προσδιορισμός του Target group. Στον προσδιορισμό της αναζήτησης του συγκεκριμένου προφίλ των υποψηφίων είναι απαραίτητη η μελέτη που θα έχει αποτέλεσμα την εικόνα για τις ικανότητες που πρέπει να έχουν οι υποψήφιοι οι οποίες εκφράζονται στην κατάρτιση τους, στις γνώσεις τους. Ακόμη ένας παράγοντας που πρέπει να μελετηθεί είναι στον τύπο της απασχόλησης η οποία μπορεί να είναι είτε μερική, είτε προσωρινή, είτε μόνιμη, είτε αορίστου χρόνου. Επιπλέον η συνιστώσα που θα έχει σκοπό τον προσδιορισμό του Target group θα είναι και η γεωγραφική περιοχή για την προσέλκυση των υποψηφίων.(Παπαλεξανδρή ,Μπουραντάς,2003,σελ.220)

2. Ο προσδιορισμός των πηγών προσέλκυσης. Σε αυτό το βήμα εμπεριέχονται όλα εκείνα τα μέσα τα οποία χρησιμοποιεί η επιχείρηση για να αντλήσει πληροφορίες προς την αναζήτηση. Αυτές οι πηγές αποτελούνται από: το διαδίκτυο, τις αγγελίες από τα περιοδικά και τις εφημερίδες, τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας, από τις συστάσεις του προσωπικού που εργάζεται στην επιχείρηση. (Θερίου,2002, σελ 56)

3. ο προσδιορισμός του τρόπου με τον οποίο θα επιτευχθεί η προσέλκυση των υποψηφίων. Σε αυτό το στάδιο η επιχείρηση στην ουσία αφού προβεί σε μελέτη της αγοράς και στην πλήρη ανάλυση της σε όλους τους τομείς διεξάγει κάποια σημεία τα οποία θα προβάλλει για να κεντρίσει το ενδιαφέρον των υποψηφίων. Η επιχείρηση εξετάζει βέβαια και τις ανταγωνιστικές εταιρείες για να διεξάγει τα αποτελέσματα αυτά. (Boruchi,Burke,1999,σελ. 22)

Σε αυτό το βήμα η επιχείρηση δίνει πληροφορίες στους υποψήφιους οι οποίες αφορούν τα εξής: τις αποδοχές που θα έχουν, τις ώρες εργασίας, τα διάφορα bonus, την ασφαλιστική κάλυψη, κάποιες επιπλέον παροχές, τα ενδεχόμενα ταξίδια με την εταιρεία, ένα αμάξι που μπορεί να δίνει η εταιρεία στον εργαζόμενο της. Επιπρόσθετα η εταιρεία δίνει πληροφορίες για την ημερομηνία της πρόσληψης. (Takeuchi,Marinova,Lepack,Moon,2004,σελ 39) .Με αυτόν τον τρόπο λοιπόν η εταιρεία κάνει ενέργειες για να προσελκύσει το υποψήφιο προσωπικό της. Στην επόμενη ενότητα αναλύονται οι πηγές της προσέλκυσης του προσωπικού, οι οποίες διακρίνονται σε εσωτερικές και σε εξωτερικές. (Παπαλεξανδρή ,Μπουραντάς,2003,σελ.119)

1.3 ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ

Στην προηγούμενη ενότητα αναλύθηκαν οι διαδικασίες προσέλκυσης του προσωπικού σε μια επιχείρηση, οι οποίες γίνονται σε τρία στάδια, κατά σειρά τα οποία παρουσιάζονται στο διάγραμμα 1.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1. ΣΤΑΔΙΑ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ



Στην εσωτερική πηγή όπου η επιχείρηση θα προσελκύσει τον υποψήφιο για να καλύψει την κενή θέση, η επιχείρηση προάγει συνήθως τους εργαζόμενους που έχει αξιολογώντας μέσα από την παραγωγή και τις ικανότητες τους, το προφίλ των εργαζομένων της για την νέα θέση που πρέπει να καλυφθεί. (Dunkan,Gallie,Felstead, Green,2001,σελ.59)

Έτσι με αυτό τον τρόπο καταγράφει όλα εκείνα τα στοιχεία για κάθε υπάλληλο που θα της δείξουν τις ικανότητες και τις αδυναμίες του όσον αφορά την τρέχουσα

θέση εργασίας με σκοπό να χρησιμοποιήσει αυτά τα δεδομένα για το ταίριασμα με την νέα θέση εργασίας. (Dunkan,Gallie,Felstead,Green,2001,σελ.57)

Η επιχείρηση λοιπόν γνωρίζει ήδη το προφίλ του εργαζομένου και αξιολογεί να πληροί όλες εκείνες τις προϋποθέσεις για την νέα θέση εργασίας. Η επιχείρηση όμως ενδέχεται να προβεί στην κατάρτιση του εργαζομένου για την νέα θέση αν αντιληφθεί ότι ο υποψήφιος χρειάζεται περισσότερες γνώσεις για αυτό το σκοπό. (Takeuchi,Marinova,Lerack,Moon,2004,σελ 39). Αυτό θα το πετύχει με ορισμένα σεμινάρια εκπαίδευσης στα οποία ο εργαζόμενος θα μάθει νέα αντικείμενα πάνω στην νέα του θέση που θα τον βοηθήσουν να εξειδικευτεί καλύτερα και σαφώς να αποδώσει σε μεγαλύτερο βαθμό.

Στην περίπτωση όμως που δεν μπορεί να καλυφθεί μια κενή θέση με έναν ήδη εργαζόμενο στην εταιρεία, δηλαδή με εσωτερικό τρόπο τι γίνεται; Αυτό το ζήτημα έρχεται να καλύψει η εξωτερική αναζήτηση των υποψηφίων που παρουσιάζεται στην επόμενη ενότητα.

1.4 ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ

Οι εξωτερικές πηγές προσέλκυσης των υποψηφίων έρχονται να καλύψουν την αδυναμία που παρουσιάζουν οι εσωτερικές πηγές αναζήτησης για την προσέλκυση των υποψηφίων. Αυτές οι αδυναμίες παρουσιάζονται και διαμορφώνονται λόγω ορισμένων παραγόντων οι οποίοι είναι οι παρακάτω:

- Λόγω των εξειδικευμένων θέσεων που δεν υπάρχει προσωπικό στην εταιρεία για να μπορεί να τις καλύψει.
- Λόγω της έλλειψης προσωπικού για την πλήρωση των θέσεων αυτών μέσα στην εταιρεία.

Λόγω αυτών των δύο παραγόντων λοιπόν η επιχείρηση αναζητά εξωτερικά την προσέλκυση των υποψηφίων της. Για να το πετύχει αυτό η εταιρεία κάνει αναζήτηση μέσω της δημοσίευσης και της αναγγελίας θέσεων εργασίας στον τύπο και στα περιοδικά.

Στις αγγελίες αυτές μέσω των πληροφοριών που δίνει για τη θέση της εργασίας μαγνητίζει τα βλέμματα των υποψηφίων που τους έχει κεντρίσει το ενδιαφέρον για την θέση εργασίας, που τους προσφέρει. (Dunkan,Gallie,Felstead, Green,2001,σελ.57)

Βέβαια η νέα τάση που επικρατεί λόγω της ανάπτυξης της τεχνολογίας και δεδομένου ότι η κοινωνία έχει εξελιχθεί στην κοινωνία της πληροφορίας, οι εταιρείες δημοσιεύουν αγγελίες μέσω του διαδικτύου σε ειδικούς ιστότοπους. Ένας τέτοιος ιστότοπος ή αλλιώς ιστοσελίδα αποτελεί το KARIERA.GR.

Σε αυτήν την ιστοσελίδα η εταιρεία δημοσιεύει την θέση που πρέπει να καλυφθεί από τον υποψήφιο και του προκαλεί το ενδιαφέρον να στείλει βιογραφικό μέσω ειδικών σημείων κέντρων ενδιαφέροντος. Παρακάτω παρουσιάζεται μια δημοσίευση στο διαδίκτυο σε αυτή την ιστοσελίδα.¹

Chef | Αθήνα, Αττική-Αθήνα

Ταχύτατα Αναπτυσσόμενη Εταιρεία αγγελίας

[Αποστολή βιογραφικού >>](#)

Περιοχή :

Αθήνα, Αττική-Αθήνα

Σχέση απασχόλησης :

Εποχική/Προσωρινή απασχόληση

Απαιτούμενη Προϋπηρεσία :

Αδιάφορο

Τελευταία ανανέωση :

31/3/2015

Στοιχεία Επικοινωνίας

Κωδικός αγγελίας :

Chef

Όμοιες ΘέσειςΠεριοχή:

Θέσεις εργασίας στην περιοχή Αθήνα, Αττική-Αθήνα

Κατηγορίες:

¹ <http://www.kariera.gr/>

Περιγραφή

Η εταιρεία:

Είμαστε μία ταχύτατα αναπτυσσόμενη εταιρεία που δραστηριοποιείται στον τουριστικό κλάδο και ειδικεύεται στο marketing εξοχικών κατοικιών υψηλών προδιαγραφών, σε διεθνές επίπεδο. (Boruchi,Burke,1999,σελ.88)

Προσφέρονται διαμονή, μισθός και bonus καθώς και σημαντικές προοπτικές μισθολογικής και επαγγελματικής ανέλιξης.

Ζητούνται:

Chef- "Σεφ"

Έμπειρος σεφ με πιστοποιημένες γνώσεις για πλήρη απασχόληση κατά τους μήνες του Ιουλίου και του Αυγούστου σε ελληνικό τουριστικό προορισμό.

Ο ιδανικός υποψήφιος θα πρέπει να πληροί τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Είναι απαραίτητη η γνώση της αγγλικής γλώσσας ενώ ευπρόσδεκτη είναι η γνώση και οποιασδήποτε άλλης.

- Να γνωρίζει άρτια την ελληνική αλλά και άλλες εθνικές κουζίνες.

- Να διαθέτει σημαντική εμπειρία και άριστες συστάσεις.

- Να διαθέτει ευχάριστη προσωπικότητα, ομαδικό πνεύμα και κοινωνικό χαρακτήρα.

- Να επιδεικνύει ευελιξία και προθυμία αλλά και δημιουργικότητα.(Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο www.karriera.gr. Ανακτήθηκε στις 10/05/2015)

Επιπλέον υπάρχει και ακόμη ένας τρόπος με τον οποίο θα προσελκύσουν το υποψήφιο προσωπικό τους. Αυτός είναι η συνεργασία με πανεπιστήμια και εκπαιδευτικά ιδρύματα για την προσέλκυση των υποψηφίων για πρακτική αλλά και των τελειόφοιτων τους. (Boruchi,Burke,1999,σελ.88)

Επιπρόσθετα συνεργάζονται και με γραφεία ευρέως εργασίας, όπου θα τους βρουν το προσωπικό που επιθυμούν και πλησιάζει τις προϋποθέσεις που έχουν ορίσει.

Μια ακόμη πηγή είναι ο ΟΑΕΔ μέσω του οποίου μπορούν να προσελκύσουν υποψήφιο προσωπικό αλλά και τα διάφορα ΚΕΚ με ορισμένα προγράμματα που υιοθετούν για την μείωση της ανεργίας. (Παπαλεξανδρή ,Μπουραντάς,2003,σελ123)

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό το στάδιο της προσέλκυσης του προσωπικού σε μια επιχείρηση ούτως ώστε σε τελική φάση να επιλέξει το πιο κατάλληλο προσωπικό για να καλύψει την κενή θέση εργασίας.

Στο επόμενο κεφάλαιο θα γίνει ανάλυση της επιλογής του προσωπικού το οποίο αποτελεί το τελικό στάδιο πριν την πρόσληψη του προσωπικού και την κάλυψη της κενής θέσης εργασίας. (Takeuchi,Marinova,Lepack,Moon,2004,σελ 39)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η επιλογή του προσωπικού αποτελεί μια διαδικασία που είναι εξαιρετικά σημαντική για την σταδιοδρομία της εταιρείας και αυτή η διαδικασία αποτελεί τελευταίο στάδιο μετά την διαδικασία της προσέλκυσης του προσωπικού η οποία παρουσιάστηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο. (Θερίου,2002, σελ 56)

Η σημασία που έχει για την εξελικτική πορεία της επιχείρησης έγκειται σε δύο υψίστης σημασίας συνέπειες για την ίδια την εταιρεία. Οι δύο αυτές συνέπειες είναι οι ακόλουθες:

1. Η πρόσληψη ενός λάθους ατόμου στην επιχείρηση μπορεί να επιφέρει προστριβές στο προσωπικό και στις μεταξύ τους σχέσεις.
2. Επίσης μπορεί να επιφέρει μείωση της παραγωγής και της πελατείας.

Λόγω αυτών των δύο παραγόντων και συνεπειών κατανοείται απόλυτα ότι η τελική πρόσληψη του προσωπικού ενδέχεται είτε να επιφέρει ανάπτυξη στην εταιρεία, είτε να επιφέρει μια κατακόρυφη πτώση της.

Η έννοια της επιλογής του προσωπικού ορίζεται ως εξής: επιλογή του προσωπικού σε μια εταιρεία είναι η διαδικασία εκείνη κατά την οποία η επιχείρηση εξετάζει με την σειρά έναν προς έναν τους υποψήφιους και διαλέγει τελικά για την πλήρωση της κενής θέσης αυτόν ή αυτούς που πληρούν όλες τις προδιαγραφές που έχει θέσει η εταιρεία από την αρχή. (Takeuchi,Marinova,Lerack,Moon,2004,σελ 39)

2.20 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Αυτή τη στιγμή η επιχείρηση έχει προσελκύσει τους υποψηφίους της και τώρα πρέπει να διαλέξει δηλαδή να κάνει την τελική επιλογή ενός ή και περισσότερων αναλόγως την πλήρωση μιας ή πολλών θέσεων εργασίας. Το προσωπικό που τελικά θα επιλέξει πρέπει να κατέχει γνώσεις σε θέματα όπως είναι το αντικείμενο της θέσης εργασίας αλλά παράλληλα πρέπει να διαθέτουν και ορισμένα χαρακτηριστικά. (Παπαλεξανδρή,Μπουραντάς,2003,σελ.123). Εδώ έρχεται να δώσει λύση η

διαδικασία της επιλογής του κατάλληλου προσωπικού. Σκοπός της λοιπόν είναι να γίνει πρόσληψη στο πιο κατάλληλο προσωπικό που θα βοηθήσει στην ανάπτυξη της εταιρείας μέσα από την οργανωτική και παραγωγική συμπεριφορά του. Όμως υπάρχει ακόμα ένας σκοπός της διαδικασίας επιλογής. Αυτός είναι η επιχείρηση να έχει το προσωπικό που θα προσλάβει σε μόνιμη- μακροπρόθεσμη διάρκεια ούτως ώστε να αποδώσει καλύτερα και να επιτύχει τους στόχους που έχει θέσει η επιχείρηση.

Όμως η διαδικασία της επιλογής δεν είναι εύκολη υπόθεση και πρέπει να γίνεται κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, οι οποίες είναι οι ακόλουθες:

- Ο υπεύθυνος στον τομέα των προσλήψεων πρέπει να διαθέτει τα απαραίτητα προσόντα και να είναι κατάλληλα προετοιμασμένος για αυτή την διαδικασία.
- Ο υπεύθυνος δεν πρέπει να είναι άσχετος όσον αφορά την θέση της εργασίας. Αντίθετα πρέπει να γνωρίζει πλήρως το αντικείμενο της θέσης και να μπορεί να εξηγήσει στον υποψήφιο τα ζητήματα και τα σημεία προσοχής σε αυτή την θέση.
- Η παρουσίαση της κενής θέσης της εργασίας που θα κάνει ο υπεύθυνος στον υποψήφιο δεν πρέπει να δίνει διαφορετική εικόνα από αυτή που είναι στην πραγματικότητα. Αντίθετα η θέση πρέπει να περιγράφεται πλήρως και ρεαλιστικά και όχι με ιδεατό τρόπο.
- Ο υπεύθυνος πρέπει κάθε φορά να θέτει τους στόχους που πρέπει να επιτύχει ο υποψήφιος στην ανάλογη θέση εργασίας.
- Πρέπει να υπάρχει εξειδίκευση όσον αφορά τα εργαλεία της επιλογής για να μπορεί να γίνεται σωστή αξιολόγηση.

Τα πρότυπα και τα εργαλεία επιλογής πρέπει να χρησιμοποιούνται όπως ακριβώς έχει καταρτιστεί ο υπεύθυνος και να μην υπάρχει παρέκκλιση από αυτές τις μεθόδους. Παράλληλα θα πρέπει ο υπεύθυνος να γνωρίζει για ποιο λόγο πρέπει να ακολουθεί τα συγκεκριμένα πρότυπα. (Παπαλεξανδρή, Μπουραντάς, 2003, σελ. 123). Βέβαια σημαντικό είναι όχι μόνο το θεωρητικό μέρος αλλά να υπάρχει μια ροή στην διαδικασία της επιλογής ή αλλιώς να υπάρχουν υποψήφιοι προς εξέταση για να εφαρμόζονται αυτοί οι μέθοδοι.

Με αυτό τον τρόπο γίνεται κατανοητή η σημασία και η βαρύτητα που πρέπει να δίνεται στην διαδικασία της επιλογής του υποψηφίου καθώς είναι αυτή που μπορεί όπως αναφέρθηκε προηγουμένως να επιφέρει την ανάπτυξη της επιχείρησης ή την αποτυχία στην απόδοση του προσωπικού, λόγω της λανθασμένης επιλογής.

2.3 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Για να παρουσιαστούν τα κριτήρια στην επιλογή του προσωπικού, πρέπει να έχει προηγηθεί ένα ιδιαίτερα σημαντικό στάδιο το οποίο είναι απαραίτητο για να επιλεγεί το κατάλληλο προσωπικό.

Αυτό το στάδιο περιγράφεται ως η ανάλυση της θέσης της εργασίας. Αυτή η ανάλυση είναι εκείνη που θα θέσει τις πραγματικές ανάγκες που έχει η επιχείρηση για την πλήρωση της θέσης. Η ανάλυση είναι εκείνη που τελικά θα θέσει τα κριτήρια για να γίνει η επιλογή του υποψηφίου. Αν η ανάλυση δεν είναι επιτυχημένη και τα κριτήρια δεν θα είναι κοντά στην πραγματική ανάγκη της εταιρείας και το αποτέλεσμα θα είναι η αποτυχία. (Boruchi,Burke,1999,σελ.88)

Έτσι λοιπόν μετά την ανάλυση η επιχείρηση θέτει τα κριτήρια της επιλογής για την κάλυψη της κενής θέσης από τον υποψήφιο. Τα κριτήρια που υφίστανται για την τελική επιλογή του υποψηφίου είναι τα ακόλουθα:

Η εκπαιδευτική επάρκεια του και η κατάρτιση που έχει μέσα από διάφορα σεμινάρια. Ένας κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου θα είναι σε ανώτερη κλίμακα επιλογής από έναν προπτυχιακό.

Η επαγγελματική του εμπειρία. Η εμπειρία σε ανάλογη θέση εργασίας είναι πολύ σημαντική και πολλές φορές είναι δυνατόν να καλύπτει τα μειονεκτήματα στην εκπαιδευτική του επάρκεια. Επιπλέον οι στόχοι που έχει καλύψει στην ανάλογη θέση προσμετρούνται στην τελική του επιλογή. Με άλλα λόγια η απόδοση όσον αφορά την παραγωγική του ικανότητα είναι πολύ σημαντική στα κριτήρια της επιλογής.

Σε ορισμένες θέσεις εργασίας ένα ακόμη κριτήριο αποτελούν τα εξωτερικά χαρακτηριστικά που έχει ο υποψήφιος. Τα χαρακτηριστικά του παρ όλο που δεν αποτελούν κριτήριο νόμιμο σε ορισμένες περιπτώσεις εφαρμόζονται για την τελική επιλογή του υποψηφίου.(Παπαλεξανδρή,Μπουραντάς,2003,σελ.139)

Η προσωπικότητα που έχει ο υποψήφιος. Η προσωπικότητα εμπεριέχει και δείχνει στοιχεία όπως είναι η συνεργατικότητα αλλά και αν ο υποψήφιος είναι κοινωνικός και μπορεί να ανταπεξέλθει στη θέση εργασίας και την συναναστροφή με πολλούς ανθρώπους.

Αυτά είναι λοιπόν τα κριτήρια που πρέπει να παρουσιάζει ο υποψήφιος για την τελική επιλογή του. Η διαδικασία όμως της επιλογής παρουσιάζεται στην ενότητα που ακολουθεί.

2.4 Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΒΗΜΑ-ΒΗΜΑ

Υπάρχουν δύο τεχνικές όσον αφορά την διαδικασία της επιλογής του προσωπικού. Αυτές είναι οι παρακάτω:

1. Ο σταδιακός αποκλεισμός κατά τον οποίο υπάρχουν μια σειρά από κριτήρια τα οποία αν αποτύχει σε ένα από αυτά αποκλείεται απευθείας ο υποψήφιος από την τελική επιλογή. (Boruchi,Burke,1999,σελ.88)

2. Η πολλαπλή συσχέτιση κατά την οποία ανάλογα με την συνολική του απόδοση από όλα τα κριτήρια θα κριθεί και η τελική επιλογή του.

Η διαδικασία της επιλογής απαρτίζεται από επτά στάδια τα οποία αναλύονται παρακάτω:(Παπαλεξανδρή,Μπουραντάς,,2003,σελ.153)

Βήμα 1: αποτελεί η αίτηση αλλά και το βιογραφικό που στέλνει ο υποψήφιος για την θέση της εργασίας. Στο βήμα αυτό ο υποψήφιος διατυπώνει μια πρώτη εικόνα για τον εαυτό του μέσα από τις πληροφορίες που δίνει στην αίτηση. Αυτές οι πληροφορίες είναι δυνατόν να κρίνουν και το αν θα περάσει στο επόμενο βήμα διότι μπορεί να μην πληροί τις προδιαγραφές. Η εικόνα 1 παρουσιάζει ένα βιογραφικό.

ΕΙΚΟΝΑ 1. ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ-ΑΙΤΗΣΗ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ

| | |
|---|---|
| <p>ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ <i>οι οποίες αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια του προσωπικού και επαγγελματικού βίου- δεν είναι απαραίτητο να περικλύονται με επίσημα πιστοποιητικά και διπλώματα.</i></p> | |
| ΜΗΤΡΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ | [Αναφέρετε τη μητρική γλώσσα] |
| ΆΛΛΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ | [Αναφέρετε την γλώσσα] [Αναφέρετε το αντίστοιχο επίπεδο: εξαιρετικό, καλό, βασικό.] [Αναφέρετε το αντίστοιχο επίπεδο: εξαιρετικό, καλό, βασικό.] [Αναφέρετε το αντίστοιχο επίπεδο: εξαιρετικό, καλό, βασικό.] |
| <ul style="list-style-type: none"> • Ικανότητα ανάγνωσης • Ικανότητα γραφής • Ικανότητα ομιλίας | |
| ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ <i>Διαβίωση και εργασία με άλλα άτομα σε πολυπολιτισμικό περιβάλλον, σε θέσεις όπου η επικοινωνία είναι σημαντική και σε καταστάσεις που απαιτούν ομαδική εργασία (π.χ. πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες) κλπ.</i> | [Περιγράψτε τις αντίστοιχες ικανότητες και αναφέρετε πού αποκτήθηκαν.] |
| ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ <i>Π.χ., συντονισμός και διοίκηση ανθρώπων, έργων, προϋπολογισμών στην εργασία, σε εθελοντική εργασία (π.χ. πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες), στα σπίτι κλπ.</i> | [Περιγράψτε τις αντίστοιχες ικανότητες και αναφέρετε πού αποκτήθηκαν.] |
| ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ <i>Υπολογιστές, ειδικά είδη εξοπλισμού, μηχανήματα κλπ.</i> | [Περιγράψτε τις αντίστοιχες ικανότητες και αναφέρετε πού αποκτήθηκαν.] |
| ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ <i>Μουσική, συγγραφή, σχέδια κλπ.</i> | [Περιγράψτε τις αντίστοιχες ικανότητες και αναφέρετε πού αποκτήθηκαν.] |
| ΆΛΛΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ <i>Ικανότητες που δεν περιλαμβάνονται στις προηγούμενες κατηγορίες.</i> | [Περιγράψτε τις αντίστοιχες ικανότητες και αναφέρετε πού αποκτήθηκαν.] |
| ΆΔΕΙΑ(ΕΣ) ΟΔΗΓΗΣΗΣ | |
| ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ | [Αναφέρετε εδώ κάθε άλλη πληροφορία που μπορεί να παρουσιάζει ενδιαφέρον, π.χ. συστάσεις.] |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ | [Απαριθμήστε τα τυχόν επισυναπτόμενα έγγραφα.] |

Βήμα 2: στο δεύτερο βήμα βρίσκεται η προκαταρκτική συνέντευξη, όπου ο υπεύθυνος αξιολογεί τον υποψήφιο σύμφωνα με αυτά που έχει στο βιογραφικό του. Διακρίνει αν ανταποκρίνονται πλήρως όλα τα στοιχεία και αν θα περάσει στο επόμενο βήμα.

Βήμα 3: στο τρίτο βήμα βρίσκεται αυτό που ονομάζεται τεστ επιλογής και στην ουσία αποτελείται από τέσσερα τεστ για να καθοριστεί αν ο υποψήφιος θα περάσει το

επόμενο βήμα. Αυτά τα τεστ έχουν να κάνουν με την ευφυΐα, τις γνώσεις του, την ικανότητα που έχει και την προσωπικότητα του.

Βήμα 4: σε αυτό το στάδιο δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα στις συστάσεις που έχει ο υποψήφιος με σκοπό να αναγνωριστεί τόσο η απόδοση του στην συγκεκριμένη επιχείρηση και στον ανάλογο τομέα εργασίας αλλά και η αξιολόγηση της γενικής συμπεριφοράς του από τον υπεύθυνο της εταιρείας. Αν η αξιολόγηση δεν είναι ικανοποιητική και αν δεν υπάρχουν καθόλου αξιολογήσεις και συστάσεις αυτό αποτελεί μειονέκτημα στον υποψήφιο. Η εικόνα 2 παρουσιάζει ένα παράδειγμα συστατικής επιστολής.(Παπαλεξανδρή,Μπουραντάς,,2003,σελ.230)

ΕΙΚΟΝΑ 2. ΣΥΣΤΑΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ



Μαρούσι, 27 Μαΐου 2005

ΣΥΣΤΑΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ

Η κυρία Αγγέλη Αικατερίνη εργάστηκε ως τεχνικός στο επισκευαστικό κέντρο της εταιρίας ALTEC από 1/2/2001 έως 18/2/2005. Στη διάρκεια του ανωτέρω διαστήματος η κα Αγγέλη συμμετείχε πλήρως στις δραστηριότητες της εταιρίας και συγκεκριμένα απασχολήθηκε στην διάγνωση, εγκατάσταση και επισκευή εξοπλισμού πληροφορικής μεγάλων κατασκευαστών.

Η κα Αγγέλη απέκτησε ιδιαίτερα σημαντική εμπειρία στην διαχείριση και στην οργάνωση του επισκευαστικού κέντρου, καθώς και στην εξυπηρέτηση πελατών της εταιρίας.

Σε όλο το διάστημα της παραμονής της στην εταιρία Altec επέδειξε ήθος, εργατικότητα, πρωτοβουλία, επιμονή και ζεστό ενδιαφέρον για την ανάπτυξη της εξυπηρέτησης, των διαδικασιών και της τεχνογνωσίας του επισκευαστικού κέντρου, στοιχεία που την καθιστούσαν πολύτιμο στέλεχος και επιθυμητό συνεργάτη.

Αλέξανδρος Αγγελικόπουλος

Δ/ντης Operations

Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο <http://www.serviceiphones.gr/>. Ανακτήθηκε στις 10/05/2015.

Βήμα 5: εδώ βρίσκεται το κυριότερο μέρος στην τελική επιλογή του υποψηφίου αφού έχει περάσει τα άλλα βήματα. Στην συνέντευξη μέσα από διάφορες ερωτήσεις θα κριθεί αν είναι ο κατάλληλος για την θέση. Εκτός από τα προσόντα όσον αφορά την εκπαιδευτική επάρκεια, θα αξιολογηθεί και η εμφάνιση και η ροή της ομιλίας του αλλά και γενικότερα όλη του η συμπεριφορά. Η συνέντευξη μπορεί να είναι είτε ατομική, είτε ομαδική, είτε μέσω επιτροπής. (Παπαλεξανδρή, Μπουραντάς, 2003, σελ. 228)

Βήμα 6: το βήμα αυτό δεν είναι απαραίτητο και δεν γίνεται πάντα σε όλες τις επιχειρήσεις. Είναι αναλόγως την επιχείρηση. Στο βήμα 6 βρίσκεται η φυσική εξέταση του υποψηφίου προς την σωματική του κατάσταση και το άκρον της υγείας του.

Βήμα 7: αποτελεί το τελικό βήμα αφού έχουν διεξαχθεί με απόλυτη επιτυχία τα άλλα βήματα. Σε αυτό το βήμα θα γίνει η τελική αξιολόγηση και η σύγκριση των υποψηφίων για το ποιος θα επιλεγεί τελικά για την θέση. Ίσως ζητηθεί ακόμη μια τελική συνέντευξη για την τελική απόφαση. Σε αυτό το βήμα επιλέγεται τελικά ο υποψήφιος ο οποίος καλείται να αναλάβει τα καθήκοντα της θέσης εργασίας μέσα από την πρόσληψη του. (Παπαλεξανδρή, Μπουραντάς, 2003, σελ. 228)

2.5 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η διαδικασία της πλήρωσης των κενών θέσεων εργασίας με την επιλογή του κατάλληλου προσωπικού αποτελεί ιδιαίτερα σημαντική διαδικασία. Έτσι λοιπόν για τον σκοπό αυτό είναι απαραίτητο να υφίστανται ορισμένα κριτήρια επιλογής αλλά και οι κατάλληλες μέθοδοι της διαδικασίας αυτής. (Παπαλεξανδρή, Μπουραντάς, 2003, σελ. 132)

Αυτό συμβαίνει διότι ο εργαζόμενος αποτελεί το επίκεντρο του ενδιαφέροντος σε ολόκληρη την επιχείρηση αφού χωρίς την απόδοση του η επιχείρηση θα καταστεί μη βιώσιμη. Για τον σκοπό αυτό είναι επιτακτική η ανάλυση των θέσεων εργασίας.

Έτσι λοιπόν η ανάλυση της θέσης εργασίας περιλαμβάνει τα κριτήρια και τις μεθόδους επιλογής των υποψηφίων. Συγκεκριμένα αναλύεται στους ακόλουθους παράγοντες:

- Στην συγκέντρωση όλων των απαιτούμενων στοιχείων για την θέση εργασίας.
- Στην καταγραφή των δραστηριοτήτων τις οποίες αναλαμβάνει ο υποψήφιος που θα στελεχώσει την επιχείρηση.
- Την ανάλυση όλων των δεδομένων που αφορούν την θέση εργασίας και εκτείνονται τόσο σε τεχνικά, όσο και σε περιβαλλοντικά ζητήματα.
- Την εξέταση των απαραίτητων αλλά και των επιθυμητών προσόντων που πρέπει να συγκεντρώνει ο υποψήφιος στο πρόσωπο του.
- Την ανάλυση των προϋποθέσεων που αφορούν την εκπαιδευτική του κατάρτιση, τις γενικότερες γνώσεις που διαθέτει, τις δεξιότητες που έχει.
- Την καταγραφή του προφίλ του υποψηφίου για να μπορεί να υποστηρίξει πλήρως την θέση εργασίας.

Όλη αυτή η καταγραφή και η ανάλυση των παραγόντων αυτών αναφέρεται σε μια αποτελεσματική συλλογή πληροφοριών για την θέση και για την εικόνα του υποψηφίου.

Κάθε τμήμα της επιχείρησης πρέπει να αναλυθεί σε διαφορετικό βαθμό και για διαφορετικά κριτήρια με τα οποία θα επιλεγεί ο υποψήφιος. Αυτό γίνεται διότι πρέπει να υπάρχουν πληροφορίες ολοκληρωμένες με τις οποίες η επιχείρηση θα γνωρίζει αν ο υποψήφιος ανταποκρίνεται πλήρως για να πληρώσει την θέση εργασίας.

Ο απώτερος σκοπός από την ανάλυση της θέσης εργασίας είναι να υλοποιηθούν οι εξής τέσσερις συνιστώσες: ο προγραμματισμός, η προσέλκυση των υποψηφίων, η επιλογή τους αλλά και η τοποθέτηση τους τελικά. (Παπαλεξανδρή, Μπουραντάς, 2003, σελ. 111)

Τα στάδια της μεθόδου ανάλυσης της θέσης εργασίας είναι τα ακόλουθα:

- Ο προσδιορισμός του σκοπού για τον οποίο γίνεται η ανάλυση με αντικειμενικό τρόπο.
- Η επιλογή του τρόπου με τον οποίο θα γίνει η ανάλυση.
- Η καταγραφή αλλά και η επεξεργασία όλων αυτών των στοιχείων που αφορούν την θέση εργασίας.
- Τέλος είναι η αξιολόγηση της μεθόδου με την οποία επιτυγχάνεται η ολοκλήρωση της ανάλυσης.

Για να είναι αποτελεσματική η μέθοδος με την οποία θα γίνει η επιλογή των υποψηφίων είναι απαραίτητη η συλλογή συγκεκριμένων πληροφοριών οι οποίες αναφέρονται ακριβώς στην όλη διαδικασία την οποία θα εκτελεί ο υποψήφιος που θα επιλεγεί για να πληρώσει την κενή θέση εργασίας. (Παπαλεξανδρή,Μπουραντάς,2003,σελ.111)

Αυτές οι πληροφορίες σχετίζονται με τον τόπο, με τον χρόνο και γενικότερα με κάθε δεδομένο το οποίο αφορά την θέση εργασίας. Επίσης πρέπει να υπάρχουν όλες εκείνες οι πληροφορίες που σχετίζονται με την κατάρτιση και όλες τις πληροφοριακές γνώσεις και δεξιότητες που έχει στο βιογραφικό του ο υποψήφιος.

Οι πληροφορίες αυτές αναφέρονται επίσης στην κοινωνική κατάσταση του υποψηφίου και στην εικόνα που έχει προς την κοινωνία. Θα πρέπει ακόμα να συλλεχθούν όλες εκείνες οι πληροφορίες που αναφέρονται στην ικανότητα αλλά και στην γνώση της χρήσης του εξοπλισμού που έχει ως αντικείμενο η θέση εργασίας. Έτσι παραδείγματος χάριν για την θέση της ρεσεψιονίστ είναι απαραίτητο ο υποψήφιος να γνωρίζει να χειρίζεται το αντίστοιχο λογισμικό στον Η/Υ. (Παπαλεξανδρή,Μπουραντάς,2003,σελ.111)

Στην μέθοδο της επιλογής πρέπει να υπολογιστεί με ακρίβεια και ο χρόνος συγκέντρωσης των πληροφοριών για την αποτελεσματική επιλογή του υποψηφίου. Τα αποτελέσματα αφορούν τόσο την ποιοτική, όσο και την ποσοτική επεξεργασία των δεδομένων. Οι μέθοδοι ανάλυσης της θέσης εργασίας που έχουν σκοπό την τελική επιλογή του κατάλληλου υποψηφίου παρουσιάζονται στην λίστα που ακολουθεί:

- Η κύρια μέθοδος της ανάλυσης της θέσης εργασίας είναι η συνέντευξη, η οποία θα αναλυθεί σε επόμενο κεφάλαιο.
- Το ερωτηματολόγιο.
- Ακολουθούν οι κατάλογοι σημείων.
- Οι κλίμακες.
- Μια ακόμη μέθοδος είναι η παρατήρηση του υποψηφίου.
- Λαμβάνεται υπόψη και η αυτό περιγραφή του υποψηφίου.
- Τέλος η μέθοδος που χρησιμοποιείται είναι η ανάλυση των αναφορών και των ημερολογίων. (Παπαλεξανδρή,Μπουραντάς,2003,σελ.111)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

3.1 Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

Η συνέντευξη είναι το πιο σημαντικό μέσο με το οποίο μια επιχείρηση επιλέγει τελικά το προσωπικό της. Είναι μια μέθοδος που αποτελεί το κρίσιμο κομβικό σημείο για την αποτελεσματική επιλογή του κατάλληλου προσωπικού το οποίο θα στελεχώσει την επιχείρηση και θα την οδηγήσει στην ανάπτυξη.

Αυτή η σημασία βρίσκεται στον ρόλο της. Ο ρόλος της είναι μια μέθοδος ανάλυσης, η οποία χρησιμοποιείται ευρέως σε όλες τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς για την πλήρωση του σκοπού τους.

Με τον τρόπο αυτό, με την χρήση δηλαδή αυτής της μεθόδου αναλύονται και προσδιορίζονται επ ακριβώς όλα τα καθήκοντα που έχει ο εργαζόμενος στην ανάλογη θέση εργασίας του.

Η συνέντευξη είναι μια διαδικασία η οποία είναι χρονοβόρα για τον εξειδικευμένο αναλυτή, αλλά προσφέρει μια δυνατότητα που δεν μπορεί να επιτευχθεί με διαφορετικό τρόπο. Αυτή η δυνατότητα αναφέρεται στην ικανότητα του εργαζομένου να περιγράψει και να παρουσιάσει πλήρως τον εαυτό του, την εμπειρία του, τις δεξιότητες, την μόρφωση του και γενικά σε όλες τις συνιστώσες που αφορούν τον ίδιο και σχετίζονται πλήρως με την θέση εργασίας. Η διαδικασία της συνέντευξης παρουσιάζει πλεονεκτήματα, αλλά και μειονεκτήματα τα οποία αναλύονται στην επόμενη ενότητα. (Joshi,2005,σελ.25)

3.2 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ-ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

Η διαδικασία της συνέντευξης όπως αναφέρθηκε προηγουμένως παρουσιάζει μειονεκτήματα και πλεονεκτήματα. Στην αρχή θα γίνει αναφορά στα πλεονεκτήματα τα οποία παρουσιάζει η διαδικασία της συνέντευξης.

Ένα ιδιαίτερο πλεονέκτημα αποτελεί ότι ο υποψήφιος εργαζόμενος που διενεργεί την διαδικασία της συνέντευξης μπορεί να παρουσιάσει με τέτοιο τρόπο τον εαυτό του με τον οποίο θα αναδειχθούν οι συμπεριφορές και οι αντιδράσεις του σε καίρια ζητήματα τα οποία αφορούν την θέση αλλά θα παρουσιαστούν και οι

δραστηριότητες του που έχουν σχέση άμεσα αλλά και έμμεσα με την θέση εργασίας. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό αφού με τον τρόπο αυτό η διοίκηση του ανθρωπίνου δυναμικού της επιχείρησης έχει μια πλήρη εικόνα για τον υποψήφιο εργαζόμενο την οποία θα αναλύσει για την τελική επιλογή.(Hutt, 2004,σελ.43)

Ακόμα ένα πλεονέκτημα είναι ότι η συνέντευξη δίνει στην του ανθρωπίνου δυναμικού της επιχείρησης μεγάλο όγκο πληροφοριών που διαφορετικά δεν θα μπορούσε να έχει στην διάθεση της.

Τέλος η διαδικασία της συνέντευξης παρουσιάζει μεγάλη ευελιξία και μεγάλη ευκολία όσον αφορά την οργανωτική της δομή.

Αυτά που παρουσιάστηκαν ήταν τα πλεονεκτήματα τα οποία παρουσιάζει η διαδικασία της συνέντευξης, όμως εκτός από τα πλεονεκτήματα παρουσιάζει και μειονεκτήματα. Τα μειονεκτήματα της είναι τα ακόλουθα:

- Στην διαδικασία της συνέντευξης μπορεί να γίνει διαστρέβλωση της πραγματικότητας και της αυθεντικότητας των στοιχείων και όλων των πληροφοριών που έχει παρουσιάσει ο υποψήφιος. Συγκεκριμένα υπάρχει το ενδεχόμενο αν είναι κάποιος γνωστός με τον αναλυτή να παρουσιαστούν διαφορετικά στοιχεία από τα πραγματικά. Επίσης μπορεί ο αναλυτής να μην κάνει σωστή ανάλυση και να οδηγήσει σε λάθος επιλογή.

- Ακόμα ένα μειονέκτημα είναι ότι η ίδια η συνέντευξη μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρονοβόρα. Ενώ η οργάνωση της είναι σύντομη η συνέντευξη ανάλογα με τον υποψήφιο και τις πληροφορίες που θέλει να εξετάσει ο αναλυτής μπορεί να είναι χρονοβόρα και να καθυστερήσει γενικά όλη την διαδικασία.

Έτσι λοιπόν γνωρίζοντας τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της συνέντευξης είναι απαραίτητη η εξέταση των σταδίων που παρουσιάζει μια συνέντευξη καθώς με τον τρόπο αυτό καθορίζεται η σειρά με την οποία θα υπάρξει το σωστό αποτέλεσμα. Τα στάδια αυτά παρουσιάζονται στην ενότητα που ακολουθεί. (Adcock,2001,σελ.16)

3.3 ΣΤΑΔΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

Τα στάδια της συνέντευξης αποτελούνται από τρία βήματα, τα οποία πρέπει να ακολουθηθούν με την σειρά τους ούτως ώστε να δώσουν το τελικό αποτέλεσμα που θα είναι η επιλογή του κατάλληλου υποψηφίου για την αντίστοιχη θέση εργασίας. Έτσι λοιπόν τα τρία στάδια της διαδικασίας της συνέντευξης είναι τα εξής:

1. Το πρώτο στάδιο της συνέντευξης είναι το πιο σημαντικό βήμα διότι αν δεν γίνει αυτό δεν μπορεί να συνεχίσει με επιτυχία η συνέντευξη στα υπόλοιπα βήματα. Το πρώτο στάδιο λοιπόν περιλαμβάνει την ομιλητικότητα του υποψηφίου. Συγκεκριμένα ο αναλυτής πρέπει να επικεντρωθεί στο να λύσει την εκφραστικότητα του υποψηφίου και να διαμορφώσει ένα ανάλογο κλίμα στο οποίο ο υποψήφιος θα μιλήσει ανοικτά για τον εαυτό του και για την συμπεριφορά του, χωρίς να υπάρξει παρατεταμένη καθυστέρηση αλλά και να γίνει με ευκολία στην ομιλία. Δηλαδή το πρώτο στάδιο είναι εκείνο με το οποίο ο αναλυτής θα καταφέρει να πείσει τον υποψήφιο που περνάει την διαδικασία της συνέντευξης να εκφραστεί δημιουργώντας ένα οικείο περιβάλλον στην συνέντευξη. Αν δεν γίνει αυτό δεν μπορεί η συνέντευξη να περάσει στο δεύτερο στάδιο καθώς δεν θα έχουν συλλεχθεί όλες οι απαραίτητες πληροφορίες για τον σκοπό αυτό.

2. Το δεύτερο στάδιο της συνέντευξης αποτελεί η ικανότητα του αναλυτή να μπορέσει να συλλέξει όλες εκείνες τις πληροφορίες που είναι απαραίτητες για την πλήρωση της θέσης εργασίας. Στο δεύτερο στάδιο είναι απαραίτητο να συλλεχθούν όλες οι πληροφορίες που κινούνται γύρω από την θέση εργασίας και ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα. Έτσι λοιπόν στο στάδιο αυτό πρέπει να απομακρυνθεί κάθε περιττή πληροφορία και ο αναλυτής να επικεντρωθεί στην περισυλλογή των απαραίτητων και αναγκαίων εκείνων στοιχείων. Μόνο τότε μπορεί να επιτευχθεί το τρίτο στάδιο, διότι σε διαφορετική περίπτωση θα πρέπει να γίνει και δεύτερη συνέντευξη κάτι το οποίο θα είναι ιδιαίτερα χρονοβόρο και θα επιβαρύνει σημαντικά την ίδια διαδικασία της επιλογής αλλά και την επιχείρηση συνολικά.

3. Το τρίτο και τελικό στάδιο της διαδικασίας της συνέντευξης αποτελεί η επεξεργασία και η ανάλυση των δεδομένων με τελικό σκοπό την αξιολόγηση του κατάλληλου υποψηφίου, ο οποίος θα επιλεγεί για να στελεχώσει την επιχείρηση και να καλύψει τους στόχους που έχει θέσει. (Reid,2004,σελ.11)

Όμως για να γίνει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο και να επιτευχθούν με απόλυτη επιτυχία και τα τρία στάδια της συνέντευξης είναι επιτακτική η ανάγκη να δομηθούν και να οργανωθούν σωστά οι ερωτήσεις που θα κληθούν να απαντήσουν οι υποψήφιοι στην συνέντευξη, ούτως ώστε να διεξαχθούν τα επιθυμητά αποτελέσματα.

Οι ερωτήσεις είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας, ο οποίος πρέπει να εξεταστεί πολύ καλά προτού την διαδικασία της συνέντευξης. Στην επόμενη ενότητα παρουσιάζεται η αξία και η σημασία που έχουν οι ερωτήσεις για να επιλεγεί το κατάλληλο προσωπικό που θα στελεχώσει την εταιρεία.

3.4 ΟΙ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΕ ΜΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Οι ερωτήσεις σε μια συνέντευξη είναι το κυριότερο ζήτημα το οποίο πρέπει να εξετάζει κάθε αναλυτής, προκειμένου να μπορέσει να δώσει το κατάλληλο αποτέλεσμα στην επιχείρηση. Αυτό το αποτέλεσμα έχει να κάνει με την πορεία της εταιρείας και επομένως είναι πολύ σημαντικό να γίνεται μελέτη πριν την σύνταξη των ερωτήσεων. Αυτό πρέπει να γίνεται πάντα για να τεθούν ερωτήσεις, οι οποίες θα οδηγήσουν στις κατάλληλες απαντήσεις που θα αναδείξουν τον κατάλληλο για την στελέχωση της θέσης με τα απαιτούμενα προσόντα. (Fauchart,2011,σελ.31)

Για να συνταχθούν οι κατάλληλες λοιπόν ερωτήσεις πρέπει να επιτευχθούν τα εξής:

- Θα πρέπει να προϋπάρχει ένας κατάλογος ερωτήσεων για να μπορεί ο υποψήφιος να απαντάει με την σειρά και να δώσει τις επιθυμητές απαντήσεις.
- Οι ερωτήσεις πρέπει να είναι δομημένες με τέτοιο τρόπο ούτως ώστε να καλύπτουν πλήρως όλες τις πληροφορίες και τα δεδομένα που πρέπει να δοθούν.
- Θα πρέπει οι ερωτήσεις να μην δημιουργούν ένα κλίμα απομόνωσης και ψυχρότητας, αλλά αντίθετα να είναι φιλικές και να δημιουργούν ένα κατάλληλο κλίμα με το οποίο ο υποψήφιος θα ανοίγεται ολοένα και περισσότερο για να απαντήσει όλες τις ερωτήσεις με σαφήνεια και αλήθεια.
- Οι ερωτήσεις πρέπει επίσης να δημιουργούν μια γέφυρα εμπιστοσύνης απέναντι στο αναλυτή.

- Επιπλέον θα πρέπει να συνοδεύονται και από μαγνητοφώνηση για να μπορεί ο αναλυτής να διεξάγει με καλύτερο τρόπο τα αποτελέσματα του.

3.5 ΣΚΟΠΟΣ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΤΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

Ο απώτερος σκοπός της συνέντευξης μέσα από τις ερωτήσεις που έχουν δημιουργηθεί για τον σκοπό αυτό είναι να γίνει αναζήτηση του υποψηφίου ο οποίος πληροί όλες εκείνες τις προϋποθέσεις για να επιλεγθεί εν τέλει και να στελεχώσει την επιχείρηση.

Επιπρόσθετα μόνο μέσα από την συνέντευξη μπορεί η επιχείρηση και ιδιαίτερα ο αναλυτής να επιβεβαιώσει τα στοιχεία που αναφέρονται στο βιογραφικό του υποψηφίου. (Stoley,2013,σελ.33)

Έτσι λοιπόν στην συνέντευξη συμμετέχουν και έχουν προσκληθεί κυρίως οι υποψήφιοι που έχουν κάνει εντύπωση στην επιχείρηση λόγω του καλού βιογραφικού τους. Με τον τρόπο αυτό γίνεται μια περαιτέρω διασταύρωση αν τα στοιχεία αυτά είναι αληθινά και εξετάζονται ταυτόχρονα και άλλα θέματα, τα οποία δεν μπορούν να γίνουν αντιληπτά μόνο από το βιογραφικό.

Ο σκοπός της συνέντευξης παρουσιάζει διπλά πλεονεκτήματα καθώς και διπλό ρόλο, ο οποίος βρίσκεται:

1. Στον αναλυτή.
2. Στον υποψήφιο.

Ο αναλυτής από την μια πλευρά εξετάζει αν τα στοιχεία είναι αληθινά και αποσαφηνίζει ορισμένα στοιχεία και πληροφορίες που χρειάζονται περισσότερη ανάλυση. Εξετάζει την συσχέτιση των ικανοτήτων που έχει ο υποψήφιος με την αντίστοιχη θέση εργασίας. Επιπλέον αναλύει την προσωπικότητα αλλά και την γενικότερη συμπεριφορά του υποψηφίου με την επικοινωνία του με τους πελάτες και τους συναδέλφους του. (Rosen,2006,σελ.10)

Επιπρόσθετα διακρίνει την κατάρτιση που έχει ο υποψήφιος αλλά την διαχείριση που κάνει αναφορικά με γεγονότα που ενδέχεται να συμβούν. Τέλος δίνει περισσότερες πληροφορίες για τα προσόντα αλλά και τα καθήκοντα και τις απολαβές στην θέση εργασίας και τα στοιχεία της εταιρείας.

Από την άλλη βρίσκεται ο υποψήφιος, ο οποίος λαμβάνει πιο πολλά στοιχεία για την επιχείρηση στην οποία θα προσληφθεί. Εκτός αυτού θα μάθει περισσότερες πληροφορίες για την ίδια την θέση εργασίας, οι οποίες αναφέρονται στο ωράριο εργασίας, στα καθήκοντα που θα αναλάβει ο υποψήφιος, στον μισθό του, στην ύπαρξη εξέλιξης στην επιχείρηση και ανάλογες πληροφορίες. (Kottler,2006,σελ.21)

Ο υποψήφιος θα καταφέρει να παρουσιάσει με καλύτερο δυνατό τρόπο την προσωπικότητα του και τα προσόντα τα οποία έχει. Με την συνέντευξη μόνο του δίνεται αυτή η δυνατότητα διότι με διαφορετικό τρόπο μπορεί να υπάρξει λανθασμένη εντύπωση αλλά και θα αναδείξει έναν καλύτερο εαυτό με την παροχή περισσότερων πληροφοριών επί του ζητήματος της θέσης εργασίας.

Θα καταφέρει να παρουσιάσει τον εαυτό του με τέτοιο τρόπο, ο οποίος θα δώσει την δυνατότητα στον αναλυτή να διακρίνει τα θετικά χαρακτηριστικά του και να γίνει το επίκεντρο της συνέντευξης κερδίζοντας τις εντυπώσεις που θα του δώσουν το προβάδισμα έναντι των υπολοίπων υποψηφίων.(Cooper,2014,σελ.88)

Όμως η διαδικασία της συνέντευξης παρ όλο που θεωρείται από πολλούς υποψηφίους ως εύκολη υπόθεση και ότι γίνεται γρήγορα, ένα χαρακτηριστικό που την προσδιορίζει είναι ότι δημιουργεί υψηλά ποσοστά άγχους σε κάθε υποψήφιο.

Σημαντικός παράγοντας για την επιτυχία στο αποτέλεσμα μιας συνέντευξης είναι η προετοιμασία για την συνέντευξη αυτή. Έτσι λοιπόν η επόμενη ενότητα ασχολείται αποκλειστικά με την προετοιμασία της συνέντευξης και συνηθισμένα λάθη τα οποία πρέπει να αποφεύγει κάθε υποψήφιος που θέλει την επιτυχία.

Ο Σκοπός της Συνέντευξης είναι η αναζήτηση του καλύτερου υποψηφίου που θα στελεχώσει την κενή θέση εργασίας που έχει ανακοινώσει στην αγγελία η επιχείρηση. Το πρώτο στάδιο είναι η ανάλυση του βιογραφικού, όπως έχει αναφερθεί και σε προηγούμενη ενότητα. Με την εξέταση του βιογραφικού αποκλείονται οι υποψήφιοι που δεν πληρούν τα απαραίτητα προσόντα και γίνεται μια διαλογή υποψηφίων που θα κληθούν σε δεύτερη φάση από την ΔΑΠ.

Στο βιογραφικό είναι απόλυτα λογικό να μην μπορούν να διακριθούν ορισμένα προσόντα του υποψηφίου κάτι το οποίο θα λύσει η πρώτη συνέντευξη όπου θα αναδειχθούν τα προσόντα αλλά και τα ελαττώματα του υποψηφίου.

Έτσι με τον τρόπο αυτό ο αναλυτής θα μπορέσει να εξετάσει την καταλληλότητα που έχει ο υποψήφιος για την πλήρωση της θέσης. Με την διαδικασία της συνέντευξης ευνοούνται και οι δύο πλευρές, τόσο ο υποψήφιος, όσο και η επιχείρηση. Αυτό εξηγείται διότι ισχύουν τα ακόλουθα: διευκρινίζεται πλήρως και υπάρχει αποσαφήνιση όσον αφορά τα στοιχεία που αναφέρει ο υποψήφιος στο βιογραφικό του σημείωμα.

Επίσης η επιχείρηση διακρίνει αν οι ικανότητες του υποψηφίου σχετίζονται άμεσα με την θέση εργασίας αλλά και σε ποιο ποσοστό αποκλίνουν. Επιπλέον η διοίκηση προσδιορίζει με τον τρόπο αυτό την κοινωνική εικόνα του υποψηφίου και τον τρόπο συμπεριφοράς που έχει όταν επικοινωνεί με άλλους.

Εξακριβώνεται πλήρως η εκπαιδευτική επάρκεια που διαθέτει ο υποψήφιος και γίνεται αντιληπτός ο τρόπος με τον οποίο είναι ικανός να διαχειριστεί τις καταστάσεις που θα προκύψουν.

Ένας τομέας που είναι ιδιαίτερα σημαντικός είναι η προετοιμασία του υποψηφίου για την συνέντευξη που αναλύεται στην ενότητα που ακολουθεί.

3.6 ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΓΙΑ ΜΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Η προετοιμασία για μια αποτελεσματική συνέντευξη, η οποία θα δώσει το προβάδισμα στον υποψήφιο γίνεται με μια σειρά βημάτων, τα οποία πρέπει να τα ακολουθήσει ο υποψήφιος με την σειρά που περιγράφονται ως ακολούθως:

- Η συλλογή πληροφοριών για τον προορισμό. Αυτό αποσκοπεί στο να γνωρίζει ο υποψήφιος όλες εκείνες τις απαραίτητες πληροφορίες για να μπορεί να είναι συνεπής στην ώρα του στην συνέντευξη.

- Η συλλογή των πληροφοριών για την επιχείρηση. Με τον τρόπο αυτό ο υποψήφιος είναι στην επικαιρότητα και μπορεί να απαντήσει σε μια ερώτηση και να δείξει ότι γνωρίζει την ανάγκη της επιχείρησης. Αυτό θα εκτιμηθεί από τον αναλυτή και σίγουρα θα κερδίσει τις εντυπώσεις όλων.

- Ο υποψήφιος πρέπει να προσαρμόσει αναλόγως την συμπεριφορά του και να είναι περισσότερο επικοινωνιακός αλλά και συνεργατικός με τους υπόλοιπους

συνεργάτες του στην επιχείρηση. Επιπρόσθετα να είναι κοινωνικός και να δείχνει ότι γνωρίζει και γενικότερα συναναστρέφεται με πολύ κόσμο.

- Να προσαρμοστεί αφού πρωτίστως ενημερωθεί για την ένδυση που πρέπει να έχει στην επιχείρηση. Με τον τρόπο αυτό δεν θα πάει στην συνέντευξη απροσάρμοστα ντυμένος και έτσι θα δείξει ότι γνωρίζει και αποδέχεται των κώδικα ενδυματολογίας.

- Μια συνολική έρευνα η οποία διαθέτει στοιχεία για την θέση εργασίας που επιθυμεί να στελεχώσει η επιχείρηση.

- Ανάλυση του βιογραφικού που ήδη έχει καταθέσει ο υποψήφιος για να γνωρίζει ακριβώς τι θα απαντήσει σε κάθε ερώτηση που θα του θέσει ο αναλυτής με βάση το βιογραφικό του που έχει δει.

- Ο υποψήφιος θα πρέπει να είναι πολύ καλά ενημερωμένος για όλα τα καίρια θέματα που τρέχουν στο προσκήνιο αλλά και να μπορεί να τεκμηριώνει κάθε του απάντηση και την άποψη του σε ότι του ζητηθεί. Με τον τρόπο αυτό δείχνει ότι ενημερώνεται και είναι πάντα μπροστά από τις εξελίξεις. Έτσι θα μπορέσει να αποδώσει και να συμβάλλει στην ανέλιξη της επιχείρησης.

- Ο υποψήφιος θα πρέπει να προετοιμαστεί πολύ καλά για να προβάλλει την εμπειρία του αλλά και την εκπαιδευτική του κατάρτιση πάνω σε ζητήματα που αφορούν αποκλειστικά και μόνο την θέση εργασίας για να δείξει ότι είναι ο κατάλληλος για την θέση αυτή.

- Επιπλέον θα πρέπει να είναι άριστα προετοιμασμένος για κάθε αποτυχία που έχει κάνει σε ανάλογη και μη θέση εργασίας και να δείξει ότι γνωρίζει τον λόγο που συνέβη αυτό αλλά και ότι θα προσπαθήσει με νέα δεδομένα μαθαίνοντας από τα λάθη εκείνα του παρελθόντος.

Έτσι μπορεί ο υποψήφιος να προετοιμαστεί για μια συνέντευξη όμως εκεί που χρειάζεται να δώσει έμφαση μετά την προετοιμασία της συνέντευξης είναι κατά την διάρκεια της ίδιας της συνέντευξης, ούτως ώστε να αποφύγει τα λάθη που είναι συνηθισμένα να γίνονται από πολλούς υποψηφίους.

Κατά την διάρκεια της συνέντευξης ο υποψήφιος απαραίτητα πρέπει να συντονίσει την εκφραστικότητα του και γενικότερα τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζει κάθε ερώτηση την οποία θα κάνει ο αναλυτής για να αναγνωρίσει το πόσο κατάλληλος είναι για την θέση. (Burgess,2009,σελ.55)

Έτσι λοιπόν πρέπει ο υποψήφιος να δώσει προσοχή τόσο στον λεκτικό τρόπο επικοινωνίας, όσο και στην έκφραση χωρίς τον λεκτικό τρόπο επικοινωνίας. Ο μη λεκτικός τρόπος επικοινωνίας περιλαμβάνει την έκφραση μέσω του προσώπου, την έκφραση μέσω της γλώσσας του σώματος και γενικά μορφασμών του προσώπου.

Έτσι λοιπόν ο υποψήφιος πρέπει να επικεντρωθεί στους παρακάτω παράγοντες για να είναι αποτελεσματικός στην συνέντευξη και να μην κάνει τα συνηθισμένα λάθη που γίνονται. Ο πίνακας 1 παρουσιάζει τα σημεία αυτά.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1. ΣΗΜΕΙΑ ΠΡΟΣΟΧΗΣ ΓΙΑ ΜΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

| |
|----------------------------------|
| Η ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ |
| Η ΚΡΙΤΙΚΗ ΣΚΕΨΗ |
| Η ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΣΚΕΨΗ |
| Η ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ |
| Η ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΝΑ ΠΕΙΘΕΙ ΤΟΝ ΠΕΛΑΤΗ |
| Η ΕΣΤΙΑΣΗ ΣΤΟ ΦΛΕΓΩΝ ΖΗΤΗΜΑ |
| Η ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ |
| Η ΥΨΗΛΗ ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗ |
| Η ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΟΥ |
| Η ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΟΥ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΟΣ |
| Η ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΟΤΗΤΑ |
| Η ΕΡΓΑΤΙΚΟΤΗΤΑ |

Η ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ

Η ΑΙΣΙΟΔΟΞΙΑ

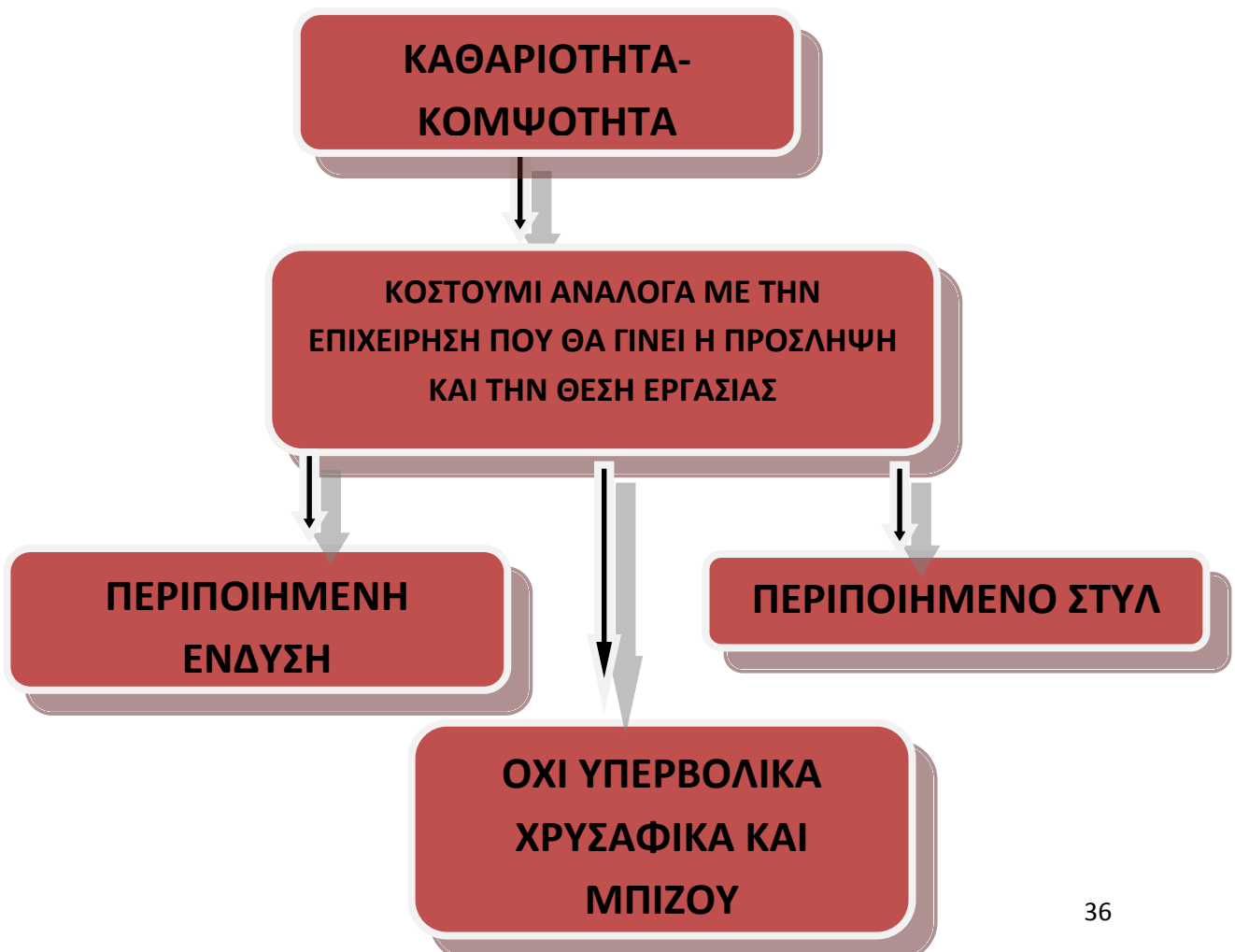
Η ΔΕΣΜΕΥΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

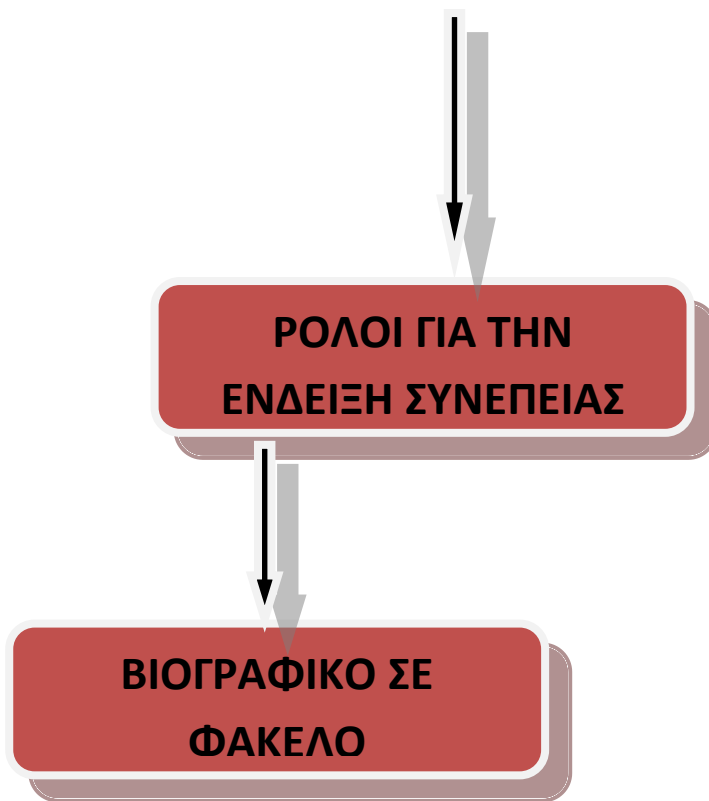
Η ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

Όμως ο υποψήφιος πρέπει να είναι και ιδιαίτερα προσεκτικός σε παγίδες που θα διαμορφώσει ο αναλυτής. Τέτοιες παγίδες αποτελούν οι διπλές ερωτήσεις, οι οποίες η μια αναιρεί την άλλη. Έτσι όταν θα απαντήσει ο υποψήφιος στην μια δεν πρέπει να απαντήσει κάτι διαφορετικό στην άλλη που εκφράζει το ίδιο αλλά είναι διαφορετικά διατυπωμένη. (Kottler, 2006, σελ. 21)

Μερικές συμβουλές προς την πορεία αυτή παρουσιάζονται στο διάγραμμα 2.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2. ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΤΥΧΙΑ ΣΕ ΜΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ





Αυτές οι συμβουλές είναι ένα δείγμα που αποσκοπεί στην καλή εντύπωση που πρέπει να δείξει την πρώτη φορά με την εικόνα του ο υποψήφιος για να επικεντρώσει το ενδιαφέρον των αναλυτών πάνω του.

Συγκεκριμένα σε μια θέση εργασίας, η οποία χρειάζεται διευθυντή προσωπικού, είναι απαραίτητο ο υποψήφιος να παρουσιάσει το ανάλογο κύρος και να φοράει κοστούμι με κομψότητα και καθαριότητα που θα τον χαρακτηρίζει σε συνδυασμό με την σοβαρότητα και την αμεσότητα στην απάντηση των ερωτήσεων που θα του κάνει ο αναλυτής στην συνέντευξη.

Σε μια άλλη θέση εργασίας όμως, η οποία ζητάει σερβιτόρο δεν είναι απαραίτητο ο υποψήφιος να έχει αυτό το dress code. Απλά χρειάζεται να είναι καλοντυμένος και περιποιημένος όσον αφορά την γενικότερη εμφάνιση του. Μάλιστα στην θέση που περιγράφεται αν ο υποψήφιος φοράει κοστούμι θα είναι χειρότερα διότι ο κώδικας ενδυμασίας δεν αντιστοιχεί στην παρούσα περίπτωση και θα λειτουργήσει μειονεκτικά απέναντι του.

Γίνεται κατανοητό ότι αυτές οι λεπτομέρειες μπορούν να κάνουν την διαφορά και να επιφέρουν είτε ένα θετικό, είτε ένα αρνητικό αποτέλεσμα. Γι αυτό τον λόγο πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη σημασία και να ακολουθείται πλήρης ανάλυση από τον υποψήφιο της θέσης εργασίας αλλά και των απαιτούμενων προσόντων και απαιτήσεων και να ακολουθείται το αντίστοιχο πλάνο με τελικό σκοπό μια επιτυχημένη συνέντευξη με τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα και την στελέχωση της θέσης τελικά.

Οι εικόνες που ακολουθούν δείχνουν το κατάλληλο dress code ανά περίπτωση θέσης εργασίας.

ΕΙΚΟΝΑ 3. DRESS CODE ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ



Οι πιθανές ερωτήσεις που αποτελούν το κυρίως μέρος της συνέντευξης και τις οποίες καλείται να απαντήσει ο υποψήφιος για να εξεταστεί η ικανότητα και η καταλληλότητα του προς την πλήρωση της θέσης είναι μερικές από τις παρακάτω:

- Πες μας λίγα λόγια για τον εαυτό σου.
- Έχετε αναλάβει στο παρελθόν παρόμοια θέση εργασίας με τα ανάλογα καθήκοντα;

- Χρειάστηκε κάποια στιγμή να πάρετε εσείς την απόφαση για ένα ζήτημα που προέκυψε;
- Ήσασταν αποφασιστικός και γρήγορος;
- Πείτε μας ποια θεωρείτε ότι είναι τα προσόντα σας;
- Πείτε μας ποια θεωρείτε ότι είναι οι αδυναμίες σας;
- Είσαστε γενικά συνεργατικός;
- Μπορείτε να εργαστείτε ομαδικά και να αποδώσετε;
- Έχετε υψηλούς στόχους;
- Έχετε ζήλο για την επαγγελματική σας ανέλιξη;
- Πραγματοποιείτε τους στόχους που βάζετε;
- Στην περίπτωση που σας πρόσφερε ένας ανταγωνιστής μια ανάλογη θέση με υψηλότερες απολαβές θα αφήνατε την εταιρεία;
- Είχατε επιτυχίες στο παρελθόν στην εργασία σας και αν ναι αναφέρετε τις.
- Είχατε αποτυχίες στο παρελθόν στην εργασία σας και αν ναι αναφέρετε τις.
- Τι σας έχει κεντρίσει το ενδιαφέρον στην εταιρεία μας;
- Για ποιο λόγο αφήσατε την προηγούμενη εργασία σας;
- Σας απέλυσαν;
- Αν ναι για ποιο λόγο;
- Είστε διατεθειμένος να πηγαίνετε σε επαγγελματικά ταξίδια;
- Τι άποψη έχετε σχηματίσει για τον εργοδότη που εργαζόσασταν προηγουμένως;
- Πιστεύετε ότι θα τα καταφέρετε να αντεπεξέλθετε στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας;
- Τι καθήκοντα έχετε αναλάβει στις εργασίες που έχετε κάνει μέχρι τώρα;

- Βάζετε προτεραιότητες;
- Μπορείτε να πείσετε τον πελάτη;
- Είστε κοινωνικός;
- Έχετε σχέσεις με το προσωπικό και εκτός της δουλειάς;
- Ιεραρχήστε τον πρώτο παράγοντα που βλέπετε για να πάρετε την θέση εργασίας;
- Πόσα χρήματα θα σας ικανοποιούσαν τον μήνα για την συγκεκριμένη θέση εργασίας;

Σε όλες αυτές τις ερωτήσεις πρέπει να απαντήσει πολύ προσεκτικά ο υποψήφιος διότι κρύβουν παγίδες και αποτελούν στοιχεία για την τελική επιλογή του.

3.7 ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

Η συνέντευξη είναι στην ουσία η ευκαιρία που έχει ο υποψήφιος για να προβάλλει την προσωπικότητα του, η οποία είτε θα ανταποκρίνεται πλήρως και α συγκεντρώσει τα βλέμματα των αναλυτών, είτε θα δημιουργήσει αντίθετη άποψη και σαφώς και το αποτέλεσμα. Η συνέντευξη λοιπόν διακρίνεται στις ακόλουθες κατηγορίες: (Kottler,2006,ΣΕΛ.21

Στην δομημένη συνέντευξη, η οποία εξετάζει και έχει ως στόχο την συλλογή πληροφοριών συγκεκριμένου και προσανατολισμένου χαρακτήρα. Οι ερωτήσεις έχουν δημιουργηθεί από πριν από τον αναλυτή και με τον τρόπο αυτό ο αναλυτής συγκρίνει τα αποτελέσματα των απαντήσεων των υποψηφίων.

Ελεύθερη Συνέντευξη : στην ελεύθερη συνέντευξη δημιουργείται ένα φιλικό κλίμα μέσα από το οποίο ο υποψήφιος θα νοιώσει οικεία και αυτό θα του δημιουργήσει μια ροή στην ομιλία και θα εκφράσει περισσότερο και θα προβάλλει τον εαυτό του. Με τον τρόπο αυτό ο αναλυτής πετυχαίνει την συλλογή περισσότερων στοιχείων από τον υποψήφιο αλλά και την ανάδειξη του καλού προφίλ της επιχείρησης. (Kottler,2006,σελ.21

Ατομική Συνέντευξη :η συνέντευξη αυτή αποτελεί πλεονέκτημα για τον υποψήφιο αφού καλείται να εξεταστεί μόνος του και αυτό του δημιουργεί ένα καλύτερο κλίμα.

Ομαδική Συνέντευξη : στην συνέντευξη αυτή η διοίκηση η οποία στην συγκεκριμένη περίπτωση αναφέρεται ως ένα πρόσωπο ο οποίος είναι ο αναλυτής, καλείται να εξετάσει μαζικά τους υποψηφίους. Συνήθως αυτό γίνεται σε ομάδες. Παρουσιάζει το πλεονέκτημα της μείωσης του χρόνου και της διαλογικής μεθόδου.

Συνέντευξη από Επιτροπή : σε μια τέτοια συνέντευξη υπάρχει μια επιτροπή με την οποία διενεργείται η συνέντευξη και ο υποψήφιος καλείται να απαντήσει στις ερωτήσεις της επιτροπής. Αυτού του είδους η συνέντευξη δημιουργεί μειονεκτήματα τα οποία αναφέρονται στην δημιουργία αγχώδους κατάστασης προς τον υποψήφιο.

Συμπεριφορική Συνέντευξη : στο είδος της συνέντευξης αυτής, ο υποψήφιος καλείται να απαντήσει σε συγκεκριμένες ερωτήσεις οι οποίες έχουν ως σκοπό να συγκρίνουν την προσωπικότητα του υποψηφίου σε σχέση με την επιθυμητή προσωπικότητα που απαιτεί η θέση εργασίας, εξετάζοντας το προφίλ του. (Kottler,2006,σελ.21)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΟ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟΥ

4.1 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος της παρούσας μελέτης και αποτελεί έρευνα για να διαπιστωθεί ο τρόπος με τον οποίο γίνεται η επιλογή των εργαζομένων σε μια σχολή/επιχείρηση.

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ

KAPPA STUDIES



Για την ανάγκη καλύτερης κατανόησης της λειτουργίας προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού της επιχειρήσεως KAPPA STUDIES κρίθηκε αναγκαία η δημιουργία ερευνητικού μέρους στη παρούσα εργασία . Πεδίο ερευνάς της συγκεκριμένης μελέτης αποτελεί η ιδιωτική σχολή – επιχείρηση KAPPA STUDIES . Στα προηγούμενα κεφαλαία με βάση τη μέθοδο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης , αντλώντας στοιχεία από την ελληνική , αλλοδαπή βιβλιογραφία και από το διαδίκτυο προσεγγίσαμε τη λειτουργία της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού στις επιχειρήσεις. Για να δημιουργηθεί όμως μια ολοκληρωμένη εικόνα σε ότι αφορά τις δραστηριότητες της KAPPAS STUDIES , έγινε επίσκεψη στις εγκαταστάσεις της εταιρίας . Στόχος αυτής της επίσκεψης ήταν μέσω της μεθόδου της συνέντευξης που

πραγματοποιήθηκε να γίνει καταγραφή της μεθόδου επιλογής και προσέλκυσης προσωπικού και εκπαιδευτικού προσωπικού που ακολουθεί η εν λόγω επιχείρηση.

Ιστορικό και Λειτουργία της σχολής KAPPA STUDIES

Η επιχείρηση , η οποία θα ασχοληθούμε στην παρούσα εργασία είναι η KAPPA STUDIES . Η συγκεκριμένη επιχείρηση-σχολή δραστηριοποιείται στον εκπαιδευτικό τουριστικό χώρο και προσφέρει όλα τα χρόνια λειτουργίας της επαγγελματίες στο τουριστικό τομέα , καταρτισμένους με τα απαραίτητα θεωρητικά και πρακτικά εφόδια ώστε να αποτελούν παράδειγμα για την αναβάθμιση του τουριστικού προϊόντος και γενικότερα στον τομέα των επισιτιστικών επιχειρήσεων. Επιπροσθέτως , η KAPPA STUDIES ενδιαφέρεται για την εξασφάλιση της επαγγελματικής αποκατάστασης όλων των αποφοίτων της, σε συνεργασία με τις περισσότερες μεγάλες τουριστικές επιχειρήσεις στην Κρήτη και στηρίζει τα πρώτα επαγγελματικά βήματα των σπουδαστών της.

Στο χώρο της σχολής υπάρχουν και παρέχονται:

- σύγχρονα εξοπλισμένες αίθουσες διδασκαλίας
- σύγχρονα συστήματα διδασκαλίας
- πρακτική άσκηση σε άρτιες εργαστηριακές εγκαταστάσεις καθ' όλη τη διάρκεια της φοίτησης
- εκπαιδευτικές επισκέψεις σε τουριστικές μονάδες
- πρόσβαση στο internet
- εξειδικευμένη επιστημονική και επαγγελματική βιβλιοθήκη
- διαλέξεις, σεμινάρια, ημερίδες
- εξασφάλιση απασχόλησης για απόκτηση πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας
- ασφαλιστική κάλυψη

Τέλος , η KAPPA STUDIES μεταφέρθηκε σε καινούργιες εγκαταστάσεις στην περιοχή Κοκκίνη Χάνι στο ξενοδοχείο Καμάρι, προσφέροντας διατροφή στους σπουδαστές της , σ' ένα χώρο που θα τους φέρει σε άμεση επαφή με τους επαγγελματικούς χώρους που θα εργαστούν στο μέλλον.

Η σχολή ανήκει στον όμιλο Καλαθακη με ιδρυτή τον Θεόδωρο Καλαθάκη και είναι πρόεδρος της εταιρείας ενώ χρέη Διευθυντή στην επιχείρηση ασκεί ο ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΥ Γεώργιος.

Η λειτουργία της σχολής-επιχείρησης λόγω του αντικείμενου της χωρίζεται σε τρεις δομές ήτοι στην εκπαιδευτική , τη διοικητική και τη τεχνική δομή . Ως εκπαιδευτικός οργανισμός το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων στην εν λόγω σχολή-επιχείρηση είναι οι είκοσι δύο (22) εκπαιδευτές και οι πέντε (5) assistant καθηγητές (εκπαιδευόμενοι καθηγητές). Επίσης ,στη διοικητική δομή απασχολούνται : ο διευθυντής της σχολής , μία (1) λογίστρια ,μία (1) βοηθός λογιστή και τρεις (3) γραμματείς. Τέλος ,στη τεχνική δομή της επιχειρήσεως-σχολής απασχολούνται τρεις (3) μάγειροι υπηρεσίας , οι οποίοι μαγειρεύουν για τους σπουδαστές που διαμένουν εντός της σχολής μας , δύο (2) καθαρίστριες , δύο (2) υπάλληλοι κυλικείου , ένας(1) κηπουρός , ένας (1) υδραυλικός , ένας (1) ηλεκτρολόγος και ένας (1) φύλακας.

Οι προσφερόμενες προς εκπαίδευση ειδικότητες της KAPPA STUDIES

1)Τεχνικός Μαγειρικής Τέχνης

Η φοίτηση είναι διετής στην ειδικότητα της μαγειρικής και ζαχαροπλαστικής τέχνης και ενός έτους στην τεχνική σερβιρίσματος και μπαρ.

Δημιουργούνται διαρκώς τμήματα νέων ειδικοτήτων με σκοπό την κάλυψη, βελτίωση και στελέχωση των περισσότερων εξειδικευμένων θέσεων εργασίας, στον ευρύτερο τουριστικό και ξενοδοχειακό χώρο.

Τα εργαστηριακά μαθήματα, καθ' όλη τη διάρκεια της φοίτησης διεξάγονται στις άρτιες εργαστηριακές εγκαταστάσεις του ξενοδοχείου Kamari σε πραγματικές συνθήκες εργασίας, με αποτέλεσμα όλοι οι σπουδαστές να γνωρίζουν από κοντά το περιβάλλον εργασίας και να αποκτούν πολύτιμες εμπειρίες.

Στο Τμήμα Μαγειρικής διδάσκονται :

- Μαγειρική Τέχνη
- Διεθνής Κουζίνα
- Κρητική Παραδοσιακή Κουζίνα
- Στοιχεία Ζαχαροπλαστικής
- Στοιχεία Αρτοποιίας
- Διακοσμητική
- Ανατομία-Τεμαχισμός Κρεάτων
- Βασικές αρχές Εστιατορικής
- Οινολογία
- Οργάνωση Εορταστικών Εκδηλώσεων
- Τροφοδοσία-Έλεγχος Εμπορευμάτων
- Κοστολόγιο-Ανάλυση πρότυπων συνταγών
- Διαιτητική
- Τροφογονωσία
- Υγιεινή Τροφίμων-Ποτών
- Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας και Ελέγχου (HACCP)
- Ξένες Γλώσσες
- Σεμινάρια Χρήσης Ηλεκτρονικών Υπολογιστών
- Εκπαιδευτικές επισκέψεις
- Πρόσβαση στο Internet
- Ιδιωτική ασφαλιστική κάλυψη κατά τη διάρκεια φοίτησης
- Εξειδικευμένη επιστημονική βιβλιοθήκη
- Οργάνωση εκδηλώσεων
- Ημερίδες, Συνέδρια, Διαλέξεις από πιστοποιημένους φορείς
- Υποστήριξη και προετοιμασία σπουδαστών/αποφοίτων στους εθνικούς και διεθνείς διαγωνισμούς Μαγειρικής και Ζαχαροπλαστικής, στην Ελλάδα και το εξωτερικό
- Ενημέρωση και υποστήριξη αποφοίτων για τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας.

2)Τεχνικός Ζαχαροπλαστικής Τέχνης

Η φοίτηση είναι διετής στην ειδικότητα της ζαχαροπλαστικής τέχνης .

Δημιουργούνται διαρκώς τμήματα νέων ειδικοτήτων με σκοπό την κάλυψη, βελτίωση και στελέχωση των περισσότερων εξειδικευμένων θέσεων εργασίας, στον ευρύτερο τουριστικό και ξενοδοχειακό χώρο.

Τα εργαστηριακά μαθήματα, καθ' όλη τη διάρκεια της φοίτησης διεξάγονται στις άρτιες εργαστηριακές εγκαταστάσεις του ξενοδοχείου Kamarí σε πραγματικές συνθήκες εργασίας, με αποτέλεσμα όλοι οι σπουδαστές να γνωρίζουν από κοντά το περιβάλλον εργασίας και να αποκτούν πολύτιμες εμπειρίες.

Στο Τμήμα Ζαχαροπλαστικής διδάσκονται :

- Ζαχαροπλαστική Τέχνη
- Γαλλική Ζαχαροπλαστική
- Παραδοσιακή Ζαχαροπλαστική
- Αρτοποιία
- Διακοσμητική Ζαχαροπλαστική
- Διακοσμητική Φρούτων
- Οινολογία
- Οργάνωση Εορταστικών Εκδηλώσεων
- Τροφοδοσία-Έλεγχος Εμπορευμάτων
- Κοστολόγιο-Ανάλυση πρότυπων συνταγών
- Αρχές Οικονομίας
- Διαιτητική
- Τροφογνώσια
- Υγιεινή Τροφίμων-Ποτών
- Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας και Ελέγχου (HACCP)
- Ξένες Γλώσσες (Αγγλικά)
- Σεμινάρια Χρήσης Ηλεκτρονικών Υπολογιστών
- Εκπαιδευτικές επισκέψεις
- Πρόσβαση στο Internet
- Ιδιωτική ασφαλιστική κάλυψη κατά τη διάρκεια φοίτησης
- Εξειδικευμένη επιστημονική βιβλιοθήκη
- Οργάνωση εκδηλώσεων
- Ημερίδες, Συνέδρια, Διαλέξεις από πιστοποιημένους φορείς
- Υποστήριξη και προετοιμασία σπουδαστών/αποφοίτων στους εθνικούς και διεθνείς διαγωνισμούς Μαγειρικής και Ζαχαροπλαστικής, στην Ελλάδα και το

εξωτερικό

Ενημέρωση και υποστήριξη αποφοίτων για τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας.

3)HOTEL MANAGEMENT F&B

Η φοίτηση διαρκεί 2 έτη.

Τον 1ο έτος στο τμήμα FOOD & BEVERAGE MANAGEMENT διδάσκονται

:

- Οργάνωση και Λειτουργία Εστιατορίου
- Τροφογνοσία – Εδεσματολόγιο
- Λειτουργία Μπαρ ξενοδοχείων
- Οργάνωση κουζίνας – εξοπλισμός
- Υγιεινή – Ασφάλεια – HACCP
- Event Management – Οργάνωση Banquet – Catering
- Οικονομικά επισιτιστικών τμημάτων
- Προγράμματα αποθήκης H/Y
- Διεύθυνση τμήματος προμηθειών
- Ξένες Γλώσσες
- Αμειβόμενη πρακτική 5 μηνών σε ξενοδοχείο πολυτελείας – Διπλωματική

εργασία

Τον 2ο χρόνο οι σπουδές αφορούν την Διεύθυνση Υποδοχής ξενοδοχείου (Front Office Management) και διδάσκονται :

- Οργάνωση και Λειτουργία Υποδοχής
- Δημόσιες Σχέσεις – Τεχνικές Επικοινωνίας
- Τήρηση Λογαριασμών Πελατών. Προγράμματα Υπολογιστών
- Ξενοδοχειακό Marketing
- Ξενοδοχειακή Νομοθεσία – Εργατικό Δίκαιο
- Λειτουργία Τμήματος Ορόφων
- Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων
- Υγιεινή και Ασφάλεια στο χώρο εργασίας
- Διασφάλιση Ποιότητας (πιστοποιητικά – διαδικασίες)
- Ξενοδοχειακή Λογιστική – Οικονομικά
- Ξένες Γλώσσες

□ Αμειβόμενη πρακτική 5 μηνών σε ξενοδοχείο πολυτελείας – Διπλωματική εργασία

4)ΣΠΟΥΔΕΣ ΓΑΛΑΚΤΟΚΟΜΙΑΣ –ΤΥΡΟΚΟΜΙΑΣ

Η διάρκεια σποδών είναι 2 εκπαιδευτικά έτη και συγκεκριμένα από Νοέμβριο έως 15 Μαΐου , όπου πραγματοποιείται η θεωρητική εκπαίδευση και από 16 Μαΐου έως 15 Οκτωβρίου , όπου πραγματοποιείται πρακτική άσκηση σε τυροκομεία.

Κατά τη διάρκεια σπουδών διδάσκονται :

- Τεχνολογία Γάλακτος,
- Χαρακτηριστικά και Ιδιότητες του Γάλακτος,
- Εργασιακό Περιβάλλον,
- Πρακτική άσκηση στο τυροκομείο της Kappa Studies
- Γεωργική Οικονομία και Παραγωγή
- Υγιεινή και Ασφάλεια των Τροφίμων
- Εξοπλισμός Γεωργικών Βιομηχανιών Γάλακτος
- Εγκαταστάσεις τυροκομείου
- Τεχνολογία τροφίμων
- Επιχειρηματικότητα με σκοπό τη δημιουργία του δικού τους τυροκομείου

5)ΣΠΟΥΔΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΚΡΕΑΤΟΣ

Η διάρκεια των σπουδών είναι 1 εκπαιδευτικό έτος και συγκεκριμένα από Νοέμβριο έως 15 Μαΐου, όπου πραγματοποιείται η θεωρητική εκπαίδευση και από 16 Μαΐου έως 15 Οκτωβρίου , όπου πραγματοποιείται πρακτική άσκηση σε μονάδα επεξεργασίας κρέατος.

Κατά τη διάρκεια σπουδών διδάσκονται :

- Ανατομία
- Διαιτητική
- Τεχνικές επεξεργασίας κρέατος
- Εξοπλισμός - Μηχανήματα
- Τροφογνώσια

- Πρακτικές ασκήσεις στα σύγχρονα εργαστήρια της σχολής
- Λειτουργία των Βασικών Τμημάτων της Επιχείρησης -Σχολής

Αποτελέσματα Συνέντευξης

Παρακάτω παρουσιάζονται οι ερωτήσεις της συνέντευξης οι οποίες απαντήθηκαν από τον Διευθυντή της επιχείρησης-ιδιωτικής σχολής KAPPA STUDIES. Αρχικά, θέλαμε να εξετάσουμε αν η επιχείρηση πραγματοποιεί ανάλυση θέσεων εργασίας και αν ναι ,με ποιες μεθόδους το επιτυγχάνει και μέσω των απαντήσεων του Διευθυντή Σχολής πρόεκυψε ότι : Η ιδιωτική σχολή- επιχείρηση πραγματοποιεί ανάλυση θέσεων εργασίας(job description) , όχι όμως για όλες τις θέσεις εργασίας . Θεωρεί σημαντική αυτή τη λειτουργία της Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων διότι μέσω αυτού προκύπτουν σημαντικές πληροφορίες για τη θέση και έτσι μπορεί να είναι πιο αποτελεσματική η επιλογή του ατόμου που θα επιλεγεί για τη θέση .

Επίσης , στην ερώτηση μας για το ετήσιο ποσοστό αποχωρήσεων υπαλλήλων από την επιχείρηση πρόεκυψε ότι λόγω του ότι είναι μια αναπτυσσόμενη και υγιής οικονομικά επιχείρηση δεν παρατηρούνται καθόλου αποχωρήσεις από το εκπαιδευτικό προσωπικό αλλά αντίθετα καταγράφονται κάθε χρόνο νέες προσλήψεις εκπαιδευτικού προσωπικού.

Στο διοικητικό και τεχνικό τμήμα της επιχειρήσεως παρατηρούνται κάποιες αλλαγές στο προσωπικό που οφείλονται σε περιστασιακά προβλήματα ,κυρίως οικογενειακής φύσεως , χωρίς όμως να μειώνεται ο αριθμός των απασχολούμενων εργαζομένων .

Συνεχίζοντας την ερευνά μας, ερευνήθηκαν ποιες πηγές προσέλκυσης προσωπικού χρησιμοποιεί η επιχείρηση και πρόεκυψε ότι η ιδιωτική σχολή-επιχείρηση χρησιμοποιεί κυρίως εξωτερικές πηγές προσέλκυσης προσωπικού ως προς το διοικητικό προσωπικό και λιγότερο εσωτερικές πηγές .

Για τη προσέλκυσης προσωπικού στο εκπαιδευτικό τομέα, γίνεται από την επιχείρηση προσπάθεια προσέλκυσης προσωπικού κατά κύριο λόγο μέσω των εσωτερικών πηγών δηλαδή αποφοίτων της σχολής ή πολύ έμπειρων καθηγητών .Η φιλοσοφία της σχολής είναι ότι ο εκπαιδευτής πρέπει να έχει πλήρη εκπαιδευτική

γνώση για το αντικείμενο που διδάσκει που να συνδυάζει τη θεωρητική και πρακτική κατάρτιση ως προς το μαθησιακό αντικείμενο που διδάσκει .

Ως αναφορά , την επιλογή του προσωπικού η σχολή χρησιμοποιεί κάποιες μεθόδους - τρόπους από αυτούς που έχουμε αναφέρει και στο θεωρητικό μέρος της παρούσας εργασίας. Συγκεκριμένα , οι υποψήφιοι εργαζόμενοι αρχικά προβαίνουν στην υποβολή αίτησης βιογραφικού σημειώματος στην επιχείρηση και εν συνεχεία πραγματοποιείται από τον Διευθυντή της σχολής ο σχετικός έλεγχος των υποβαλλόμενων βιογραφικών και συστάσεων .Εν συνεχεία , καλούνται οι επιλεγόμενοι για συνέντευξη, κατά την οποία πραγματοποιούνται κάποια είδη τεστ στους υποψηφίους προς διακρίβωση των αναγραφόμενων προσόντων - γνώσεων που αναφέρονται στα βιογραφικά σημειώματά τους .

Με την συνέντευξη μπορεί να διαπιστώσει ο Διευθυντής της επιχειρήσεως περαιτέρω πράγματα γύρω από τον υποψήφιο ,όπως για παράδειγμα αν η οικογενειακή του κατάσταση μπορεί να συμβαδίσει με την εργασία , ο τρόπος μετακίνησης του αν μπορεί να είναι εφικτός από την κατοικία του υποψηφίου αν δηλαδή έχει κάποιο μεταφορικό μέσο ή χρειάζεται η χρησιμοποίηση κάποιου δημόσιου μέσου , αν η νοοτροπία και οι στόχοι του υποψηφίου συμβαδίζουν με αυτούς της επιχειρήσεως ,αν ο χαρακτήρας και οι συμπεριφορά του υποψηφίου ταιριάζουν με το status της επιχειρήσεως και άλλα .

Όσον αφορά το ποιες είναι οι μέθοδοι εκπαίδευσης που χρησιμοποιεί η επιχείρηση προς τους εργαζομένους της προέκυψε ότι οι μέθοδοι εκπαίδευσης που χρησιμοποιεί η KAPPA STUDIES είναι κατά κύριο λόγο μέθοδοι Εκπαίδευσης στη Θέση Εργασίας .Οι νέοι εργαζόμενοι/καθηγητές με την μέθοδο Εκπαίδευσης μέσω Καθοδήγησης , μαθαίνουν από τον παλιό και εμπειρότερο εργαζόμενο τα στοιχεία , δεδομένα , μυστικά ,προτεραιότητες και απαιτήσεις της θέσης αυτή .

Αυτή η διαδικασία πραγματοποιείται κατά την διάρκεια της εργασίας (on the job training) αλλά και μετά τη λήξη αυτής και ο λόγος πραγματοποίησης της είναι ότι έτσι εμπεδώνεται από τους εργαζομένους καλύτερα ο χαρακτήρας και οι ιδιαιτερότητες της επιχείρησης και επιπροσθέτως επιτυγχάνεται μια συνεχή εκπαίδευση του προσωπικού με αποτέλεσμα τον εμπλουτισμό των γνώσεων του.

Όσον αναφορά τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει η σχολή για την προσέλκυση του προσωπικού, σύμφωνα με τα λεγόμενα του Διευθυντή της Σχολής , η μεγαλύτερη δυσκολία είναι να εντοπισθούν οι κατάλληλοι υποψήφιοι εργαζόμενοι που πληρούν

τις προϋποθέσεις κάλυψης της θέσης εργασίας και όχι η ποσοτική συγκέντρωση βιογραφικών σημειωμάτων , που όπως έχει αποδείξει η πραγματικότητα , οι πλειονότητα από αυτά δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις για τη κάλυψη της προκυρηχθείς θέσης εργασίας .

Στην ερώτηση μας για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει η επιχείρηση στην επιλογή του προσωπικού , προέκυψε ότι η μεγαλύτερη δυσκολία βρίσκεται στην αρχική διαλογή των πληρέστερων βιογραφικών σημειωμάτων και εν συνεχεία η επιλογή ανάμεσα στα καλύτερα από αυτά , που συνήθως παρουσιάζουν μικρές διαφορές -αποκλίσεις και ο Διευθυντής της επιχείρησης καλείται να επιλέξει τον καλύτερο υποψήφιο .

Για την επιλογή κάποιου ατόμου με κινητικά προβλήματα , η εν λόγω επιχείρηση είναι σύμφωνη με την πρόσληψη υποψηφίων εργαζομένων με κινητικά προβλήματα εφόσον έχουν τα απαιτούμενα προσόντα για τη κάλυψη της θέσης εργασίας και τίθεται υπέρ του να μην αποκλείονται τα άτομα με ειδικές ανάγκες από την αγορά εργασίας.

Τέλος , η εν λόγω επιχείρηση θεωρεί αρκετά σημαντικό την προϋπηρεσία του υποψηφίου στην επιχείρηση αρκεί ο εργαζόμενος να έχει αφήσει καλές εντυπώσεις στην επιχείρηση από την προηγούμενη περίοδο εργασίας του σε αυτή καθώς έτσι αποφεύγεται κάποια λάθος επιλογή εργαζομένου και αυτό γιατί ένας εργαζόμενος με τον οποίο υπήρξε μια άριστη και εποικοδομητική συνεργασία και ήδη γνωρίζει το αντικείμενο της εργασίας και είναι άμεσα άμεση αποδοτικός .

Βέβαια , προέκυψε ότι μεγάλη σημασία διαδραματίζουν και τα προσόντα του υποψηφίου δηλαδή θα επιλεγόταν στην επιχείρηση ένας υποψήφιος με περισσότερα ουσιαστικά για τη θέση προσόντα από ένα υποψήφιο εργαζόμενο με λιγότερα προσόντα και προϋπηρεσία στην επιχείρηση καθώς ο καταλληλότερος εργαζόμενος στο άμεσο μέλλον θα απέδιδε περισσότερο στην επιχείρηση λόγω γνώσεων αντικειμένου. Το θέμα της προϋπηρεσίας δηλαδή κρίνεται όταν έχουμε ισάξιους υποψηφίους ως προς τα προσόντα και η προϋπηρεσία δίδει κάποιο συγκριτικό πλεονέκτημα στην επιλογή αυτού που έχει προϋπηρεσία στην επιχείρηση και ταυτόχρονα έχει αφήσει καλές εντυπώσεις από την προηγούμενη περίοδο εργασίας του .

4.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΈΡΕΥΝΑΣ

Βάσει της έρευνας που διεξήχθη στη συγκεκριμένη επιχείρηση, φαίνεται ότι η εταιρεία KAPPA STUDIES εφαρμόζει ένα συγκεκριμένο μοντέλο Διοίκησης και Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων , το οποίο είναι πλήρως εναρμονισμένο με τον προσανατολισμό στον πελάτη και την συνεχή βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών (εκπαιδευτική και δια βίου μάθηση). Η παρούσα εργασία έγινε στα πλαίσια της προσπάθειας για την εξέταση και ανάλυση της επιλογής και της προσέλκυσης του προσωπικού στις επιχειρήσεις. Η επιλογή του προσωπικού σε κάθε επιχείρηση, αποτελεί ενέργεια της διοίκησης.

Η διοίκηση είναι αυτή που ορίζει την απαραίτητη προϋπόθεση και τα προσόντα που πρέπει να έχει ο υποψήφιος για την τελική επιλογή.

Όμως , η διαδικασία αυτή δεν είναι καθόλου εύκολη υπόθεση. Αντιθέτως αποτελεί διαδικασία υψίστης σημασίας για την όλη πορεία της επιχείρησης. Η επιχείρηση για να έχει ανοδική πορεία πρέπει να διαθέτει και το κατάλληλο προσωπικό για να την υποστηρίξει. Έτσι, η επιλογή αλλά και η προσέλκυση του κατάλληλου προσωπικού, απαιτεί μελέτη και δεν είναι απλή αλλά μια δύσκολη ,περίπλοκη , πολυσύνθετη και απαιτητική διαδικασία.

Στη παρούσα μελέτη έγινε εξέταση και ανάλυση της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού στην ιδιωτική σχολή-επιχείρηση KAPPAS STUDIES, το οποίο βρίσκεται στο Κοκκίни Χάνι Ηρακλείου. Στη συνέχεια έγινε εξέταση και ανάλυση μέσω συνέντευξης του Διευθυντή Σχολής , ο οποίος είναι και επιφορτισμένος με τη προσέλκυση και επιλογή προσωπικού , για τον τρόπο με τον οποίο προσελκύεται και επιλέγεται το προσωπικό τους.

Μέσα από την έρευνα που διεξήχθη, έγινε γνωστό πως ο τρόπος με τον οποίο η ιδιωτική σχολή-επιχείρηση KAPPAS STUDIES επιλέγει τους εργαζομένους στηρίζεται σχεδόν αποκλειστικά αρχικά στην εξέταση των υποβαλλόμενων βιογραφικών από τα οποία επιλέγονται οι καταλληλότεροι υποψήφιοι και εν συνεχεία εφαρμόζεται η μέθοδος της συνέντευξης με ταυτόχρονη εφαρμογή κάποιων τεστ δεξιοτήτων –γνώσεων . Ο υπεύθυνος της εταιρείας γνωρίζει πολύ καλά πως η συγκεκριμένη μέθοδος δεν είναι τόσο εύκολη όσο φαίνεται, αλλά απαιτείται χρόνος και εκπαίδευση για κάποιον που εκτελεί συνεντεύξεις. Κάποιες φορές η απουσία εμπειρίας από μέρους των εργοδοτών ή διευθυντών , μπορεί να τους οδηγήσει στην

παράλειψη σημαντικών πληροφοριών που θα μπορούσαν να ανακτηθούν κατά την διάρκεια αυτής.

Επιπρόσθετα, η συγκεκριμένη επιχείρηση συγκαταλέγεται σε αυτές, οι οποίες δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα στον τρόπο που αυτό προσλαμβάνει και εκπαιδεύει τους εργαζόμενους της σχολής. Η εκπαίδευση ανθρωπίνων πόρων αποτελεί μια οργανωμένη διαδικασία για την επιχείρηση KAPPA STUDIES, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι της αποκτούν νέες γνώσεις, ικανότητες και εμπειρίες για την απόκτηση νέων ικανοτήτων χειρισμού, τεχνικών και διοικητικών γνώσεων, όπως επίσης και στην ικανότητα από την πλευρά των εργαζομένων επίλυσης των προβλημάτων που παρουσιάζονται με τρόπο αποτελεσματικό.

Σχετικά με την εκπαίδευση των εργαζομένων, θα πρέπει να αναφερθεί πως η επιχείρηση ανά τακτά χρονικά διαστήματα επιμορφώνει τους εργαζομένους της και κυρίως τους εκπαιδευτικούς μέσω σεμιναρίων, τα οποία πρέπει να παρακολουθούνται από όλα τα στελέχη της σχολής.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η εργασία αυτή έγινε στα πλαίσια της προσπάθειας για την εξέταση και ανάλυση της επιλογής και της προσέλκυσης του προσωπικού στις επιχειρήσεις. Η επιλογή του προσωπικού σε κάθε επιχείρηση, αποτελεί ενέργεια της διοίκησης. Η διοίκηση είναι αυτή που ορίζει την απαραίτητη προϋπόθεση και τα προσόντα που πρέπει να έχει ο υποψήφιος για την τελική επιλογή.

Όμως η διαδικασία αυτή δεν είναι καθόλου εύκολη υπόθεση. Αντιθέτως αποτελεί διαδικασία υψίστης σημασίας για την όλη πορεία της επιχείρησης. Η επιχείρηση για να έχει ανοδική πορεία πρέπει να διαθέτει και το κατάλληλο προσωπικό για να την υποστηρίξει. Όμως η επιλογή του , αλλά και η προσέλκυση του κατάλληλου προσωπικού, απαιτεί μελέτη και δεν είναι απλή.

Στη παρούσα μελέτη έγινε εξέταση και ανάλυση της επιλογής προσωπικού στην ιδιωτική σχολή – επιχείρηση KAPPA STUDIES, το οποίο βρίσκεται στην Σταλίδα Ηρακλείου. Στη συνέχεια έγινε εξέταση και ανάλυση μέσω ερωτηματολογίου σε ξενοδοχειακές μονάδες για τον τρόπο με τον οποίο επιλέγουν το προσωπικό τους.

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

• ΘΕΡΙΟΥ Ν., (2002), *ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ*, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, ΚΡΙΤΙΚΗ.

• ΠΑΠΑΛΕΞΑΝΔΡΗ ΝΑΝΣΥ, ΜΠΟΥΡΑΝΤΑΣ Δ., (2003), *ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ*, ΑΘΗΝΑ, ΜΠΕΝΟΥ ΣΩΤ. ΓΕΩΡΓΙΑ.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

• ADCOCK, DENNIS, HALBORG AL., ROSS C., (2001). *"INTRODUCTION". MARKETING: PRINCIPLES AND PRACTICE*. ΣΕΛ. 16.

• BURGESS, S; SELBITTO, C; KARANASIOS, S., (2009), *EFFECTIVE WEB PRESENCE SOLUTIONS FOR SMALL BUSINESSES: STRATEGIES AND SUCCESSFUL IMPLEMENTATION*, IGI GLOBAL, ΣΕΛ. 55.

• CHESTER C., BORUCKI I., MICHAEL J., BURKE2, (1999), *AN EXAMINATION OF SERVICE-RELATED ANTECEDENTS TO RETAIL STORE PERFORMANCE*, ISSUE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR VOLUME 20, ISSUE 6.

• COOPER EX., (2014), *"SOCIAL MEDIA USERS COULD BE CHARGED FOR SHARING WIKILEAKS STORY"*. BRISBANE TIMES.

• DUNCAN G., FELSTEAD AL., FRANCIS GREEN, (2001), *JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES* VOLUME 38, ISSUE 8, ΣΕΛ. 1081–1101.

• FAUCHART, E; GRUBER, M., (2011), *"DARWINIANS, COMMUNITARIANS, AND MISSIONARIES: THE ROLE OF FOUNDER IDENTIFY IN ENTREPRENEURSHIP"*. ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL **54** (5).

• HUTT, MICHAEL D., SPEH, THOMAS W., (2004), *BUSINESS MARKETING MANAGEMENT: A STRATEGIC VIEW OF INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL MARKETS, 8TH EDITION*, THOMSON/SOUTH-WESTERN.

• JOSHI, MOHAN R., (2005), *INTERNATIONAL MARKETING*, OXFORD UNIVERSITY PRESS.

• KOTLER, (2006), : *"B2B BRAND MANAGEMENT"*,. SPRINGER BERLIN, ΣΕΛ 21.

• REID, DAVID A., PLANK, RICHARD E., (2004), *FUNDAMENTALS OF BUSINESS MARKETING RESEARCH*, BEST BUSINESS BOOKS, AN IMPRINT OF THE HAWORTH PRESS, INC.

• ROSEN, JAY (2006). *"THE PEOPLE FORMERLY KNOWN AS THE AUDIENCE"*. HUFFINGTON POST. ΣΕΛ. 55.

• STOLLEY, KARL,(2013) *"PRIMARY RESEARCH"*. PURDUE ONLINE WRITING LAB. RETRIEVED. ΣΕΛ 33.

• TAKEUCHI, R., MARINOVA, S. V., LEPACK, D. P., & MOON, H. K. ,(2004), *HUMAN RESOURCE FLEXIBILITY AS A MEDIATING VARIABLE BETWEEN HIGH PERFORMANCE WORK SYSTEMS AND PERFORMANCE*, JOURNAL OF MANAGEMENT OCTOBER 2008 , FIRST PUBLISHED ON MAY 20, 2008.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

- 1) Ποια είναι η θέση εργασίας σας (του συνεντευξιζόμενου) στην επιχείρηση;
- 2) Ποιες θέσεις εργασίας υπάρχουν στην επιχείρηση;
- 3) Πραγματοποιεί η επιχείρηση σας ανάλυση θέσεων εργασίας ώστε να έχει περιγραφή των καθηκόντων, υποχρεώσεων, των τυπικών προσόντων και των χαρακτηριστικών προσωπικότητας που απαιτούνται για κάθε θέση εργασίας;
- 4) Ποιο είναι το ποσοστό αποχωρήσεων προσωπικού από την επιχείρηση ετησίως; Το θεωρείτε λογικό ποσοστό βάση του κλάδου δραστηριότητας/συνθηκών της επιχείρησης;
- 5) Από ποιες πηγές προσελκύετε συνήθως υποψήφιο προσωπικό για την κάθε θέση εργασίας: εσωτερικές πηγές (εργαζόμενοι που εργάζονται ή έχουν εργαστεί στην επιχείρηση στο παρελθόν) και εξωτερικές πηγές (αγγελίες, διαδίκτυο, ΟΕΑΔ, εκπαιδευτικά ιδρύματα κλπ);
- 6) Ποιες διαδικασίες ακολουθεί η επιχείρηση για την επιλογή προσωπικού (αίτηση, βιογραφικό, προκαταρκτική σύντομη συνέντευξη, συστάσεις, κυρίως συνέντευξη, διάφορα τεστ όπως IQ, δεξιοτήτων, προσωπικότητας, εξετάσεις φυσικής κατάστασης/υγείας) ;
- 7) Το προσωπικό που προσλαμβάνεται εκπαιδεύεται σχετικά με την επιχείρηση και τη θέση εργασίας; Αν ναι, με ποιους τρόπους;

8) Ποιες είναι οι σημαντικότερες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε σχετικά με την προσέλκυση προσωπικού;

9) Ποιες είναι οι σημαντικότερες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε σχετικά με την επιλογή προσωπικού;

10) Εάν ένας υποψήφιος αντιμετώπιζε κινητικά προβλήματα αλλά ήταν ο καλύτερος ως προς τα επαγγελματικά προσόντα , θα τον προσλαμβάνατε ?

11) Εάν η προϋπηρεσία του υποψηφίου στην επιχείρησή σας είναι βασικό κριτήριο της επιλογής του για εργασία στην επιχείρησή σας ?

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

(Απομαγνητοφώνηση συνέντευξης)

Καλησπέρα κ. ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΥ.

Καλησπέρα σας .

Κατ' αρχήν , ευχαριστούμε που μας δεχτήκατε ώστε να μας δώσετε συνέντευξη και να μας βοηθήσετε σημαντικά στην ολοκλήρωση της πτυχιακής μας εργασίας με θέμα «Προσέλκυση και επιλογή προσωπικού στις επιχειρήσεις.»

Ευχαρίστηση μου .

Ας ξεκινήσουμε με τις ερωτήσεις της συνέντευξης :

ΕΡΩΤΗΣΗ 1: Ποια είναι η θέση εργασίας σας στην επιχείρησή;

ΑΠΑΝΤΗΣΗ : Από τον Αύγουστο 2011 είμαι Διευθυντής Σπουδών στο Κέντρο Δια Βίου Μάθησης του KAPPA STUDIES .

ΕΡΩΤΗΣΗ 2: Ποιες θέσεις εργασίας υπάρχουν στην επιχείρησή σας;

ΑΠΑΝΤΗΣΗ : Ως εκπαιδευτικό οργανισμό που είμαστε , όπως αντιλαμβάνεστε , το μεγαλύτερο ποσοστό είναι οι εκπαιδευτές μας , οι οποίοι είναι 22 .Επίσης , υπάρχουν και 5 assistant καθηγητές δηλαδή 5 εκπαιδευόμενοι καθηγητές .Ποιος είναι ο θεσμός του εκπαιδευόμενου καθηγητή. Στην Ελλάδα , αυτό το θεσμό δεν τον έχουμε ξανά συναντήσει . Ο εκπαιδευόμενος καθηγητής είναι ένας απόφοιτος της σχολής μας , σχετικά νέος στην ηλικία , ο οποίος έχει μια μικρή προϋπηρεσία και έχει διακριθεί στη σχολή μας ως προς τις βαθμολογίες του και κυρίως τον χαρακτήρα και την προσωπικότητα του. Έρχεται στη σχολή , παρακολουθεί το μάθημα των καθηγητών και ταυτόχρονα ασκεί καθήκοντα βοηθού του καθηγητή .Επιπροσθέτως , θα περάσει κάποια σεμινάρια το καλοκαίρι Εκπαίδευσης εκπαιδευτών . Ο στόχος μας λοιπόν είναι το άτομο αυτό να γίνει το αύριο της σχολής μας ως αναφορά τους εκπαιδευτές μας .Έχουμε λοιπόν ένα φυτώριο αυριανών καθηγητών και είναι πολύ σημαντικός για εμάς αυτός ο θεσμός . Το ξεκινήσαμε πρώτη χρονιά πέρυσι πιλοτικά και θα συνεχιστεί ακόμη με μεγαλύτερη προσπάθεια και δύναμη . Επίσης , άλλες θέσεις εργασίας στην επιχείρησή μας είναι : η λογίστρια με τη βοήθό της και τρία άτομα για γραμματειακή υποστήριξη. Επίσης , έχουμε τρεις μαγείρους υπηρεσίας , οι οποίοι μαγειρεύουν για τους σπουδαστές μας που διαμένουν εντός της σχολής μας , δύο καθαρίστριες , δύο υπάλληλοι κυλικείου , ένα κηπουρό , ένα υδραυλικό και ένα ηλεκτρολόγο δηλαδή οι τεχνικοί της σχολής μας. Τέλος , το βράδυ έχουμε το φύλακα μας για την ασφάλεια του κτιρίου της σχολής.

ΕΡΩΤΗΣΗ 3 : Πραγματοποιεί η επιχείρησή σας ανάλυση θέσεων εργασίας ώστε να έχει περιγραφή των καθηκόντων , υποχρεώσεων , των τυπικών προσώπων και των χαρακτηριστικών προσωπικότητας που απαιτούνται για κάθε θέση εργασίας;

ΑΠΑΝΤΗΣΗ : Υπάρχει job description για κάθε θέση εργασίας στην επιχείρησή μας .Το μεγαλύτερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουμε είναι ότι οι υποψήφιοι υπάλληλοι -εργαζόμενοι για τις κενές θέσεις εργασίας , αναγράφουν στο βιογραφικό τους περισσότερα προσόντα από αυτά που διαθέτουν και επί της ουσίας δεν γνωρίζουν πράγματα , τα οποία αναφέρουν ότι γνωρίζουν . Για παράδειγμα , υποψήφιος που έχει ECDL , αναγράφει στο βιογραφικό του ότι έχει άριστη γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών και όταν του αναθέτουμε να συντάξει μια επιστολή ή να

δημιουργήσει ένα πίνακα , αυτός αδυνατεί παντελώς να ανταποκριθεί σε αυτά .Δηλαδή , το πρόβλημα είναι ότι πλέον οι υποψήφιοι πρέπει να αναγράφουν στο βιογραφικό τους , τα αντικείμενα που πραγματικά γνωρίζουν πολύ καλά και να μην αναγράφουν αυτά που νομίζουν ότι γνωρίζουν . Γί αυτό , το σύστημα που έχω θεσπίσει παράλληλα με τη συνέντευξη είναι να θέτω στους υποψήφιους κάποια test σε χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών , ορθογραφίας και αγγλικών , ώστε να διαπιστώσω το επίπεδο τους .Εκεί πραγματικά , τα αποτελέσματα είναι αξιοθαύμαστα από την άποψη ότι άλλα γράφονται από τον υποψήφιο στο βιογραφικό σημείωμα και άλλα γνωρίζει στην πραγματικότητα , όπως προανέφερα.

ΕΡΩΤΗΣΗ 4: Ποιο είναι το ποσοστό αποχωρήσεων προσωπικού από την επιχείρησή σας ετησίως ?Το θεωρείται λογικό ποσοστό βάσει του κλάδο δραστηριότητας /συνθηκών της επιχείρησής σας;

ΑΠΑΝΤΗΣΗ : Συνήθως , το ποσοστό αποχωρήσεων έχει να κάνει με το γραμματειακό προσωπικό λόγω εγκυμοσύνης δηλαδή έχουμε συνεχώς αλλαγή προσωπικού στη γραμματεία με άλλα άτομα λόγω των αναγκών .επίσης υπάρχει αλλαγή προσωπικού λόγω της εποχικότητας .Η περίοδος που υπάρχει έντονη ανάγκη για εργασία είναι από τον Οκτώβρη ως το Μάιο .Το καλοκαίρι υπάρχει μικρότερη ζήτηση. Συνήθως , οι αποχωρήσεις από την επιχείρηση γίνονται για προσωπικούς λόγους , παραδείγματος χάριν κάποια κοπέλα παντρεύεται και ο σύζυγος της δεν συναινεί να εργάζεται ή μένει έγκυος ή μετακομίζει σε άλλο μέρος .Θα έλεγα ότι το ποσοστό αποχωρήσεων στο διοικητικό προσωπικό είναι 20 % ετησίως ενώ στο εκπαιδευτικό προσωπικό δεν έχουμε καμία μετακίνηση-αποχώρηση τα τελευταία τέσσερα χρόνια . Ίσα ίσα , που κάθε χρόνο έχουμε νέες προσλήψεις εκπαιδευτικού προσωπικού .Δηλαδή , πέρυσι προσλάβαμε πέντε νέους καθηγητές .

ΕΡΩΤΗΣΗ 5: Από ποιες πηγές προσελκύεται συνήθως υποψήφιο προσωπικό για τη κάθε θέση εργασίας : εσωτερικές ή εξωτερικές πηγές;

ΑΠΑΝΤΗΣΗ : Για το διοικητικό προσωπικό χρησιμοποιούμε περισσότερο τις αγγελίες ή συναδέλφους μας στο χώρο που μπορούν να μας προτείνουν κάποιο άτομο .Στην επιλογή στο εκπαιδευτικό προσωπικό είμαστε πολύ πιο αυστηροί. Στο εκπαιδευτικό προσωπικό , η φιλοσοφία μας είναι ότι ο εκπαιδευτής πρέπει να έχει

εκπαιδευτική γνώση για το αντικείμενο που διδάσκει. Δεν θέλουμε δηλαδή , ένα καθηγητή βιβλιογραφικό που να έχει μόνο βιβλιογραφική – θεωρητική κατάρτιση .Πρέπει δηλαδή , ο καθηγητής αυτό που διδάσκει να το ασκεί και ως επάγγελμα , να είναι ενεργός .Αυτό είναι πάρα πολύ σημαντικό γιατί μεταφέρει πάρα πολλές γνώσεις στους σπουδαστές . Δυστυχώς , βλέπουμε στον εκπαιδευτικό χώρο παρά πολλούς εκπαιδευτικούς που δεν έχουν επαγγελματική προϋπηρεσία . Αυτό είναι κυρίως ζημιογόνο για τους σπουδαστές , οι οποίοι λαμβάνουν γνώσεις καθαρά θεωρητικές , οι οποίες δεν ανταποκρίνονται στον επαγγελματικό τομέα – πραγματικότητα. Έτσι , λοιπόν όλοι οι καθηγητές μας , μηδενός εξαιρουμένου , είναι επαγγελματικά ενεργοί στα ξενοδοχεία και στις επιχειρήσεις που εργάζονται και συμπληρωματικά του επαγγέλματος τους εργάζονται σε εμάς ή επειδή η βασική τους επαγγελματική δραστηριότητα είναι στο τουρισμό , εμείς λειτουργούμε χειμώνα και άνοιξη , οπότε και συμπληρώνουν οι καθηγητές μας το εισόδημα τους . Είμαστε emphatic εναντίον της λογικής ότι ο εκπαιδευτής πρέπει να έχει επαγγελματική προϋπηρεσία .Ο εκπαιδευτής πρέπει να έχει να ασχοληθεί επαγγελματικά με το αντικείμενο του .

ΕΡΩΤΗΣΗ 6: Ποιες διαδικασίες ακολουθεί η επιχείρησή σας για την επιλογή προσωπικού;

ΑΠΑΝΤΗΣΗ : Η επιλογή προσωπικού , κυρίως για το διοικητικό απευθυνόμαστε στο τύπο –ανοικτές αγγελίες , δεν κάνουμε ψυχομετρικά τεστ ή τεστ IQ διότι αυτό περιορίζει τις δυνατότητες του υποψηφίου και τον βάζει μέσα σε κουτιά .Κάνουμε κάποια τεστ ώστε να διευκρινίσουμε εάν αυτά που γράφουν στα βιογραφικά τους ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα. Δηλαδή αν κάποιος υποψήφιος μου ανέφερε στο βιογραφικό ότι γνωρίζει άψογα την αγγλική γλώσσα , θα του έβαζα να μου μεταφράσει ένα απλό αγγλικό κείμενο και αυτός αδυνατούσε, καταλαβαίνετε ότι αν προσλαμβάναμε τον συγκεκριμένο υποψήφιο θα δημιουργούσε μεγάλο πρόβλημα στην επιχείρηση και φυσικά θα στρεφόμουν σε άλλο υποψήφιο .

ΕΡΩΤΗΣΗ 7: Το προσωπικό που προσλαμβάνετε εκπαιδεύεται σχετικά με την επιχείρηση και τη θέση εργασίας ?Αν ναι . με ποιους τρόπους;

ΑΠΑΝΤΗΣΗ : Βεβαίως και εκπαιδεύεται το προσωπικό γιατί αν και έχουν προϋπηρεσία σε άλλες μονάδες ή επιχειρήσεις διότι κάθε επιχείρηση έχει το δικός

της χαρακτήρα και προσωπικότητα. Εκπαιδεύονται με τους παλαιότερους εργαζομένους από αυτούς που ήδη εργάζονται στη συγκεκριμένη θέση , γίνεται on the job training αλλά και μετά τη λήξη της εργασίας ,όπου υπάρχει περισσότερη ηρεμία και γίνεται πιο σωστά η εκπαίδευση .Επίσης , το προσωπικό μα παρακολουθεί σεμινάρια εκπαίδευσης προσωπικού στο αντικείμενο ώστε να εμπλουτίσει τις γνώσεις του .

ΕΡΩΤΗΣΗ 8:Ποιες είναι οι σημαντικότερες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε σχετικά με την προσέλκυση προσωπικού;

ΑΠΑΝΤΗΣΗ : Μια σημαντική δυσκολία είναι όταν ζητάμε ένα εργαζόμενο για συγκεκριμένη θέση και με συγκεκριμένα προσόντα , εμείς λαμβάνουμε ένα μεγάλο όγκο βιογραφικών τα οποία πολλά δεν ανταποκρίνονται σε αυτά που εμείς ζητάμε ως προσόντα . Παράδειγμα εμείς μπορεί να ζητάμε ένα απόφοιτο της σχολής Διοίκηση Επιχειρήσεων με γνώσεις αγγλικών και ηλεκτρονικών υπολογιστών και να υποβάλλουν βιογραφικά χωρίς να έχουν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα όπως περιγράφονται στην αγγελία μας .Μια τελείως διαφορετική επαγγελματική σταδιοδρομία από τον υποψήφιο. Άλλο χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι να ζητάμε ένα άτομο για το λογιστήριο και μου κάνει αίτηση μια σερβιτόρα. Δηλαδή . έχουμε πάρα πολλές αιτήσεις από υποψηφίους που δεν τους αφορούν και δεν είναι συνυφασμένες με τα προσόντα τους. Αυτός ο μεγάλος όγκος βιογραφικών θα πρέπει μετά από εμάς να «χτενιστεί» και να το τσεκάρουμε ώστε να καταλήξουμε στα βιογραφικά που πραγματικά έχουν κάποιο ενδιαφέρον.

ΕΡΩΤΗΣΗ 9:Ποιες είναι οι σημαντικότερες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε με την επιλογή προσωπικού;

ΑΠΑΝΤΗΣΗ :Με την επιλογή προσωπικού οι σημαντικότερες δυσκολίες είναι όταν πλέον έχουμε ξεκαθαρίσει με τα βιογραφικά και έχουμε καταλήξει στα πέντε τελευταία , τα οποία θεωρούμε ισάξια και τίθεται το θέμα επιλογής ενός από αυτά .Είναι μια δυσκολία , ένα προβληματισμός . Γι' αυτό από πέρυσι κάνουμε μια συμφωνία με τον υποψήφιο για πρόσληψη ένα μήνα για δοκιμή . Άλλη μια δυσκολία είναι όταν οι νέο προσλαμβανόμενοι έχουν κάποιες άλλες υποχρεώσεις και δεν μπορούν να ταυτιστούν με το ωράριο της επιχείρησης .Είτε δεν

έχουν μεταφορικό μέσο είτε να πρέπει να κρατήσουν τα παιδιά τους για συγκεκριμένες ώρες , χωρίς να σημαίνει αυτό ότι δεν προσλαμβάνουμε άτομα τα οποία έχουν οικογένεια και παιδιά .Όλοι οι εργαζόμενοι μας έχουν οικογένεια και παιδιά .

ΕΡΩΤΗΣΗ 10:Εάν ένας υποψήφιος αντιμετώπιζε κινητικά προβλήματα αλλά ήταν ο καλύτερος ως προς τα επαγγελματικά προσόντα , θα τον προσλαμβάνατε;

ΑΠΑΝΤΗΣΗ : Ένα άτομο με κινητικά προβλήματα δεν πρέπει και δεν θα πρέπει να αποκλείεται από μια θέση εργασίας .Σε καμία περίπτωση .Βέβαια , η επιχείρησή μας δεν διαθέτει τον ανάλογο εξοπλισμό για να δεχτεί ένα υπάλληλο με κινητικά προβλήματα αλλά όπως ξανά είπα και βέβαια θα προσλάμβανα ένα τέτοιο υποψήφιο .Θεωρώ κακώς που κάποιες επιχειρήσεις βλέπουν τα ΑΜΕΑ με κακό μάτι διότι όλοι οι άνθρωποι έχουμε την δυνατότητα στις ευκαιρίες της ζωής και ειδικά αυτά τα άτομα να τα βοηθούμε και να τους αλλάξουμε προς το καλύτερο το μέλλον τους , με την προϋπόθεση ότι αυτά τα άτομα έχουν τα απαραίτητα προσόντα .

ΕΡΩΤΗΣΗ 11: Εάν η προϋπηρεσία του υποψηφίου στην επιχείρησή σας είναι βασικό κριτήριο της επιλογής του για εργασία στην επιχείρησή σας ;

ΑΠΑΝΤΗΣΗ : Η προϋπηρεσία στην επιχείρησή μας δεν είναι πάντα απαραίτητο προαπαιτούμενο για την πρόσληψη κάποιου υποψηφίου στην επιχείρησή μας .Σίγουρα όμως είναι κάτι σημαντικό στην επιλογή του υποψηφίου και αυτό γιατί ένας εργαζόμενος με τον οποίο είχαμε μια άριστη και εποικοδομητική συνεργασία και ήδη γνωρίζει το αντικείμενο της εργασίας , αυτό είναι θετικό και για την επιχείρησή και για αυτόν. Δηλαδή , ελαχιστοποιούμε την περίπτωση λάθους επιλογής και έχουμε ως προνόμιο την άμεση αποδοτική εργασία του εργαζομένου καθώς ο χρόνος προσαρμογής δεν υπάρχει ή είναι ελαχιστότατος .Βέβαια , σημασία όπως έχουμε πει, παίζουν και τα προσόντα. Δηλαδή , σίγουρα θα επέλεγα για λογιστή ένα τελειόφοιτο Λογιστικής και ας μην είχε ξανά εργαστεί στην επιχείρησή από ένα εμπειροτέχνη και αυτό διότι στο άμεσο μέλλον σίγουρα ο τελειόφοιτος θα μου απέδιδε περισσότερο λόγω γνώσεων αντικειμένου. Το θέμα της προϋπηρεσίας δηλαδή κρίνεται όταν έχουμε ισάξιους υποψηφίους ως προς τα προσόντα και η προϋπηρεσία δίδει κάποιο πλεονέκτημα στην επιλογή αυτού που έχει προϋπηρεσία

στην επιχείρηση μας και ταυτόχρονα έχει αφήσει καλές εντυπώσεις από την προηγούμενη περίοδο εργασίας του .

κ. ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΥ σας ευχαριστούμε για τον πολύτιμο χρόνο σας και για τη βοήθεια σας. Σας ευχόμαστε υγεία και πάντα επιτυχίες στην επιχείρηση σας .

Εγώ ευχαριστώ και εύχομαι καλή επιτυχία στην πτυχιακή σας .

