



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών

— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

**ΠΜΣ «ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ,
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ, ΗΓΕΣΙΑ**

Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

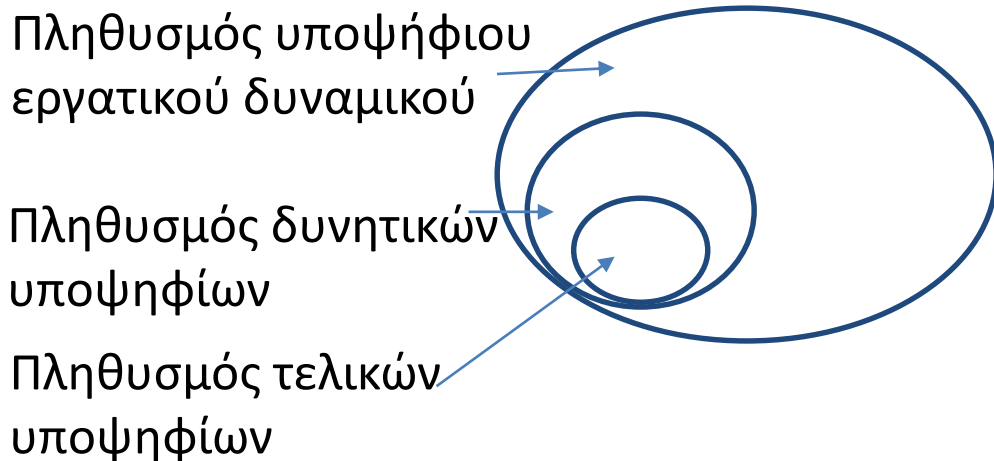
Νάνσυ Μπουραντά
nbouranta@unipi.gr

Προσέλκυση υποψηφίων (Recruitment)



διαδικασία εντοπισμού και πρόσκλησης καταλλήλων ατόμων (τόσο μέσα από την επιχείρηση όσο και έξω από αυτή) για την κάλυψη των κενών θέσεων

Πηγές στρατολόγησης: οι πηγές από όπου μπορεί μια εταιρία να εντοπίσει τους υποψήφιους που διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα



6/2022: τίθεται σε λειτουργία το Κέντρο Επιχειρησιακών Λειτουργιών και Υπηρεσιών της φαρμακοβιομηχανίας Pfizer στη Θεσσαλονίκη

Για τις πρώτες 100 θέσεις εργασίας, ελήφθησαν πάνω από 4.000 βιογραφικά

Προσέλκυση Υποψηφίων

Έγγραφο αίτησης προσέλκυσης
(Employee Requisition Form)

Εσωτερικές πηγές
(internal recruitment sources)

Εξωτερικές πηγές
(external recruitment sources)

Εσωτερικές μέθοδοι
(internal recruitment methods)

Εξωτερικές μέθοδοι
(external recruitment methods)



Παράδειγμα εγγράφου αίτησης προσέλκυσης

[Print Form](#)

PERSONNEL REQUISITION FORM
NEW POSITION

This form must be complete and all signatures obtained before turning in to the Human Resources office.

Department: _____ Requested by: _____
Date of Request: _____ Dept. Chair/Director: _____
Job Title: _____ Date Needed: _____

☐ Exempt ☐ Non-exempt: _____ Hours per week.
☐ Full-time ☐ Part-time ☐ Temporary-How long? _____
☐ Reconfigured ☐ Part-time

Recommended Salary: _____ Recommended Grade: _____

Provide supporting documentation and rationale for this position. Address the following points in your request.

1. Was this position approved in budget development? ☐ Yes ☐ No
2. Is the job description attached for HR review? ☐ Yes ☐ No
3. If no, please identify funding source: _____
4. Is the position funded by grants? ☐ Yes ☐ No
If yes, please describe: _____

NOTE: No commitment may be made to any current or prospective employee, regardless of the funding sources, until all appropriate approvals are secured. All offers must be made by Human Resources.

RECOMMENDATION:

Department Head/Director: _____ Date: _____

CONCURRENCE:

Vice President: _____ Date: _____
Cabinet : _____ Date : _____
President: _____ Date: _____

APPROVAL:

Budget Officer: _____ Date: _____
Account number to be charged: _____

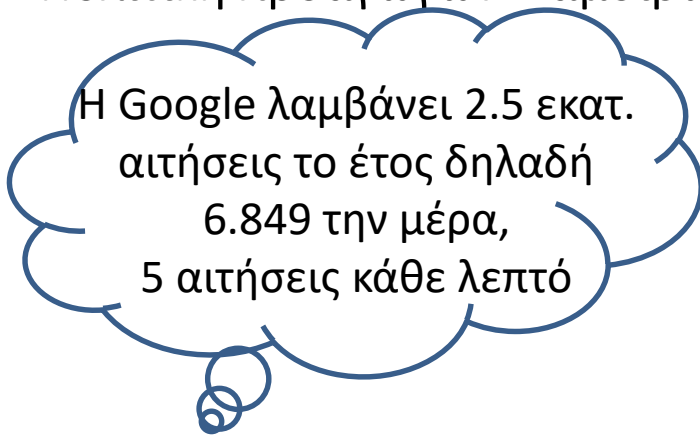
Director of Human Resources: _____ Date: _____

TO BE COMPLETED BY HUMAN RESOURCES:

Approximate Salary Recommendation: _____ Salary Range: _____
Staff/non-exempt _____ Administrative/exempt _____
Grade Level _____ Department Account No. _____

Παράγοντες ελκυστικότητας της θέσης 1/2

- Όνομα και εικόνα της εταιρίας
(Employer Branding, Employer of choice)
- Ελκυστικότητας θέσης
- Πολιτική προαγωγών – αμοιβών



Ο όρος McJob που σημαίνει
«χαμηλοαμειβόμενη εργασία»
έχει συνδεθεί με την εταιρία
McDonald's

διπλάσιες αιτήσεις λαμβάνουν οι εταιρείες
με θετική εικόνα από αυτές με αδύναμη
εικόνα

50% των υποψηφίων παγκοσμίως δεν θα
διάλεγαν να εργαστούν για μια εταιρεία με
κακή επωνυμία παρά τον ενδεχόμενο
υψηλό μισθό

80% των εργοδοτών συμφωνούν ότι η
ισχυρή εργοδοτική φήμη έχει σημαντική
επίδραση στην ικανότητά τους να
προσλαμβάνουν αξιόλογο εργατικό
δυναμικό (<https://www.protothema.gr>)

Το Gigafactory της Tesla στα περίχωρα του
Βερολίνου δυσκολεύεται να βρει προσωπικό
λόγω κακών συνθηκών εργασίας και άνισων
αμοιβών (20% λιγότερο συγκριτικά με τις
αποδοχές στον κλάδο)

(<https://www.newsauto.gr/news/ergasiakos-meseonas-gia-tin-tesla-stin-germania/>)

Employer Branding

σύνολο ιδιοτήτων και χαρακτηριστικών, συχνά άυλων, που κάνουν έναν οργανισμό ξεχωριστό. Υπόσχεται ένα συγκεκριμένο είδος εργασιακής εμπειρίας και απευθύνεται σε εκείνους τους ανθρώπους που θα προσαρμοστούν και θα αποδώσουν καλύτερα στην κουλτούρα του.

Οι Lievens et al. (2007) προσφέρουν τις ακόλουθες πέντε επιλογές:

- Ειλικρίνεια (sincerity): με βάση το να είσαι ειλικρινής και φιλικός
- Ενθουσιασμός (excitement): branding με βάση το ότι είναι μοντέρνο, δυναμικό και καινοτόμο
- Ικανότητα (competence): branding με βάση το να είσαι αξιόπιστος και επιτυχημένος
- Πολυπλοκότητα (sophistication): branding με βάση το κύρος
- Τραχύτητα (ruggedness): επωνυμία με βάση το να είσαι αρρενωπός και σκληρός

Εάν ο εργοδότης προωθεί τον εαυτό του κάνοντας **ψευδείς ισχυρισμούς**, το μόνο που θα συμβεί είναι ότι τυχόν νέες προσλήψεις να απογοητευτούν, οι σημερινοί εργαζόμενοι να είναι μπερδεμένοι και κυνικοί και σταδιακά η φήμη του οργανισμού θα αμαυρώνεται

Παράγοντες ελκυστικότητας της θέσης 1/2

- Δυνατότητα ανάπτυξης – εξέλιξης
- Κόστος προσέλκυσης
- Όγκος προσφερόμενων πληροφοριών
- Μαρτυρίες εργαζομένων με μορφή οπτικοακουστικού υλικού

Οι ομάδες πρώτης κατηγορίας
προσλαμβάνουν παίκτες πρώτης κατηγορίας.
Οι ομάδες δεύτερης κατηγορίας
προσλαμβάνουν παίκτες τρίτης κατηγορίας
(<https://allaboutstevejobs.com>)

Η L'Oréal διαθέτει το chatbot Mya που
συνομιλεί με υποψήφιους.
Τα αποτελέσματα των πρώτων 10.000
συνομιλιών πρόσληψης δείχνουν ότι
συνεργάστηκε αποτελεσματικό με το 92%
των υποψηφίων και πέτυχε ποσοστό
ικανοποίησης τους σχεδόν 100%.
(https://www.cosmeticsbusiness.com/news/article_page/LOreal_reveals_AI_chatbot_with_Mya_Systems_to_help_job_candidates/148408)

Πλεονεκτήματα εσωτερικής # εξωτερικής στρατολόγησης

Εσωτερική	Εξωτερική
Καλύτερη αξιολόγηση	Νέες αντιλήψεις-ιδέες
Βελτίωση ηθικού	Δεν υπάρχουν εσωτερικές πιέσεις
Χαμηλό κόστος αμοιβής	Εισαγωγή νέας τεχνογνωσίας (αποφυγή employee inbreeding)
Κίνητρο για απόδοση	Δεν απαιτείται πρόγραμμα ανάπτυξης στελεχών / σύστημα διαδοχής
Θετική / ηθική κουλτούρα	Μεγάλη δεξαμενή υποψηφίων
Χαμηλό κόστος & χρόνος προσέλκυσης	
Δεν απαιτείται μεγάλος χρόνος προσαρμογής	
Προσλήψεις στις κατώτερες βαθμίδες	
Μείωση αποχωρήσεων	

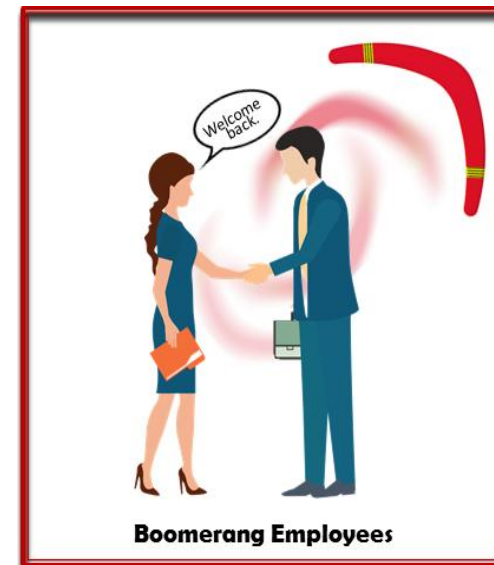
Εσωτερικές μέθοδοι προσέλκυσης

Ανακοίνωση (αναγγελία) νέων θέσεων εργασίας (job posting)

- Πίνακας ανακοινώσεων
- Εφημερίδα ή περιοδικό της επιχείρησης ή newsletter
- Βάση δεδομένων προσωπικού
- Συστάσεις εργαζομένων
- Κινητοποίηση εργαζομένων (Employee Referral Program)
- Προαγωγές και μεταθέσεις
- Πρώην εργαζόμενοι (boomeranging) και υποψήφιοι «πόρτας»
- Εταιρικό δίκτυο (intranet) ή ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (mails ή voice mails)
- Πρακτική άσκηση

Η Nestle είναι σε θέση να στελεχώσει ένα ολόκληρο εργοστάσιο σε 1 μέρα όταν άλλες εταιρίες του κλάδου χρειάζονται πάνω από ένα μήνα...

Μια πολυεθνική όταν αναζητά υπαλλήλους με εξειδικευμένες γνώσεις για συγκεκριμένο είδος εργασίας, μπορεί μέσα από τη βάση δεδομένων της (global HRIS) με τη χρήση συγκεκριμένων λέξεων ή συνδυασμού λέξεων να τους εντοπίσει.



Εξωτερικές μέθοδοι προσέλκυσης 1/3

- Ανώτερα και ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα ή επαγγελματικές σχολές
- Ημέρες σταδιοδρομίας (καριέρας)
- Επαγγελματικές ενώσεις και εργατικά σωματεία
- Ανταγωνίστριες επιχειρήσεις - πειρατεία (poaching)
- Γραφεία ευρέσεως απασχόλησης
- Εταιρείες leasing (εργαζομένων)
- Εταιρείες επιλογής στελεχών (κυνηγοί κεφαλών-headhunters)

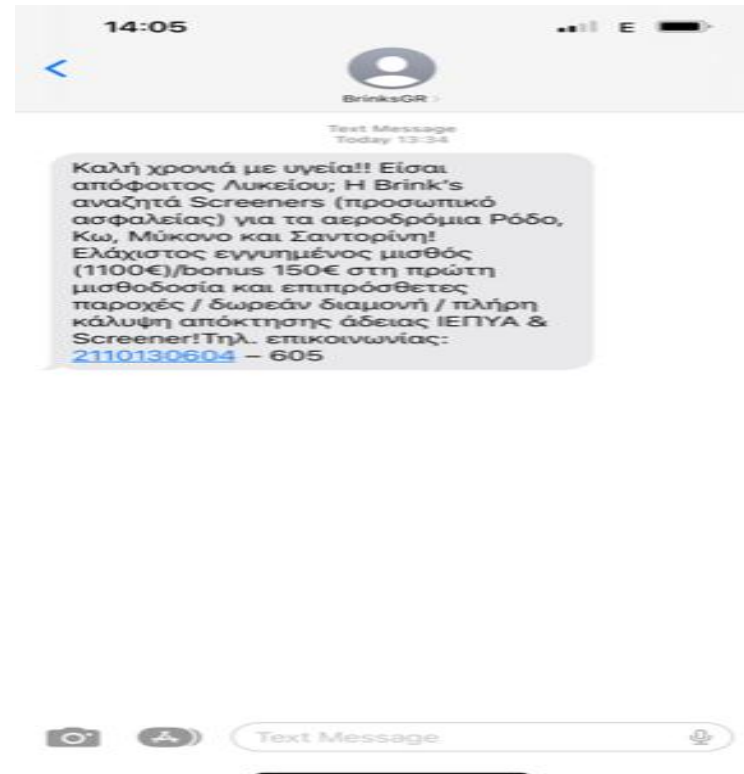
Google code jam

διεθνής διαγωνισμός που αποτελείται από ένα σύνολο αλγοριθμικών προβλημάτων τα οποία πρέπει να επιλυθούν σε καθορισμένο χρονικό διάστημα

Γραφείο διασύνδεσης
<https://career.unipi.gr>

Εξωτερικές μέθοδοι προσέλκυσης 2/3

- ΜΜΕ (εφημερίδες, κλαδικά περιοδικά, ραδιόφωνο, τηλεόραση)
- Τηλεπροσέλκυση - Γραπτά μηνύματα για ενημέρωση θέσεων
- Τοποθέτηση υπαίθριων διαφημίσεων προσέλκυσης (Αφίσες / ηλεκτρονικοί πίνακες)
- Ανοικτή τηλεφωνική γραμμή
- Σημεία πωλήσεων
- Open house (στρατολόγηση μέσω εκδηλώσεων)
- Διαγωνισμοί



Γραφεία ευρέσεως εργασίας

Αντικείμενο των Ιδιωτικών Γραφείων Ευρέσεως είναι η μεσολάβηση για τη σύναψη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας μεταξύ εργοδοτών και αναζητούντων ημεδαπών ή πολιτών κράτους μέλους Ευρωπαϊκής Ένωσης ή νομίμως διαμενόντων στην Ελλάδα πολιτών τρίτων χωρών, με δικαίωμα πρόσβασης στην απασχόληση, υπό την προϋπόθεση ότι για συγκεκριμένες ειδικότητες δεν προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις διαφορετικός τρόπος προώθησης στην απασχόληση.

Παραδίδουν ατομική έκθεση αποτελεσμάτων για κάθε υποψήφιο

Χρησιμοποιούνται από την επιχείρηση όταν:

- δεν διαθέτει τμήμα ΑΔ
- είναι δύσκολο να εντοπιστεί ο κατάλληλος υποψήφιος
- υπάρχει έλλειψη χρόνου
- απαιτούνται άτομα με εμπειρία που είναι εντός αγοράς εργασίας

Εξωτερικές μέθοδοι προσέλκυσης 3/3

Εκτιμάται ότι υπάρχουν περισσότερες από 40.000 διαφορετικές πηγές επιλογών διαδικτυακής προβολής θέσεων εργασίας στη διάθεση των υπεύθυνων προσλήψεων

Ηλεκτρονική στρατολόγηση (e-recruitment ή online recruitment)

- Εικονικές εκθέσεις εργασίας (virtual job fair)
- Εταιρική ιστοσελίδα σταδιοδρομίας (σύνδεσμος με ευκαιρίες καριέρας)
- Μέσα κοινωνικής δικτύωσης (LinkedIn, Facebook, Twitter, MySpace κλπ)
- Ιστολόγια (blogs)
- Διαδικτυακοί τόποι ανεύρεσης εργασίας



η Glassdoor διαθέτει 32 εκατομμύρια κατά μέσο όρο μοναδικούς μηνιαίους χρήστες στον ιστότοπό της και στις εφαρμογές κινητής τηλεφωνίας

Ιστοσελίδες εύρεσης εργασίας

Ελλάδα	Διεθνή	Εξειδικευμένες ιστοσελίδες
aggeliopolis.gr	adzuna	casinocareers.com (υπαλλήλους καζίνο)
computerades.gr	akhtaboot	cfo.com (οικονομικά στελέχη)
cosmosjobs.gr	babajob.com	chronicle.com (καθηγητές πανεπιστημίου)
getthejobdone.gr	canadian job bank	coolworks.com (εποχιακές θέσεις)
jobfind.gr	careerbuilder.com	dice.com & techjobbank.com (τεχνολογικός κλάδος)
jobsite.gr	craigslist.com	freelance.com (ελεύθεροι επαγγελματίες)
kantor.gr	cv-library	HealthcareJobSite.com (θέσεις εργασίας στον τομέα της υγείας)
kariera.gr	dice.com	indealist.com (θέσεις σε εταιρείες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα)
manwork.gr	glassdoor.com	internshipprograms.com (ασκούμενοι)
mycarrera.gr	indeed	JournalismJobs.com (δημοσιογράφοι)
neuvoo.gr	monster.com	FacultyVacancies.com (ακαδημαϊκό προσωπικό)
skywalker.gr	simplyhired.com	
xe.gr	stepstone.com	
	theladders.com	
	topjobs.com	
	trovit	

(https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_employment_websites)

Πλεονεκτήματα - Μειονεκτήματα διαδικτυακής στρατολόγησης

Πλεονεκτήματα

Μικρός χρόνος ολοκλήρωσης της διαδικασίας
Άμεση ανταπόκριση ενδιαφερομένων
Χαμηλό κόστος προσέλκυσης
Μεγάλο γεωγραφικό εύρος προσέγγισης
Δυνατότητα εκτεταμένης περιγραφής
Μεγάλος αριθμός αιτήσεων (applicant pool)
Αυτοματοποίηση διαδικασίας αξιολόγησης με τη χρήση κατάλληλων λογισμικών (recruitsoft, itrack-IT)
Αυτόματη σύνταξη επιστολής απόρριψης
Προβολή επωνυμίας εταιρείας
Εξασφάλιση ανωνυμίας
Αμεσότητα διαδικασίας πρόσληψης
Δημιουργία ηλεκτρονικού αρχείου

Μειονεκτήματα

Υπερπληθώρα αιτήσεων χωρίς προσόντα
Πιθανότητα παραβίασης δεδομένων
Αποκάλυψη πληροφοριών
Τεχνικά προβλήματα στην ιστοσελίδα
Περιορισμός στους χρήστες η/υ
Απρόσωπη διαδικασία

Παράδειγμα κατάλληλης επιλογής πηγών εξωτερικής στρατολόγησης

- Θέσεις εργασίας εργατών και χαμηλόβαθμου διοικητικού προσωπικού
πχ. χειριστής μηχανής

Τοπικές εφημερίδες, διαδίκτυο, Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας,
Επαγγελματικές ενώσεις και εργατικά σωματεία, ραδιόφωνο

- Εργαζόμενοι μεσαίας ή ανώτερης κλίμακας
πχ. Προϊστάμενος ποιοτικού ελέγχου

Διαδίκτυο, κλαδικά περιοδικά

- Υψηλόβαθμα στελέχη

πχ. Διευθυντής Μάρκετινγκ

Διαδίκτυο, κυνηγοί κεφαλών, πειρατεία, μέσα κοινωνικής δικτύωσης

Αποτελεσματικότερες πηγές πρόσληψης ταλαντούχου προσωπικού

πρώτη επιλογή ^α		ανάμεσα στις 3 πρώτες επιλογές ^β	
Συστάσεις εργαζομένων	41,8%	Συστάσεις εργαζομένων	73,8%
Εταιρείες στελέχωσης/search firms	21,2%	Εταιρείες στελέχωσης/search firms	52,6%
Ιστοσελίδες αγγελιών εργασίας	14,4%	Ιστοσελίδες αγγελιών εργασίας	46,2%
Εταιρικές ιστοσελίδες	7,6%	Εταιρικές ιστοσελίδες	30,3%
Επαγγελματικά ψηφιακά δίκτυα	5,0%	Επαγγελματικά ψηφιακά δίκτυα	27,4%
Γραφ. Διασύνδεσης Πανεπιστημίων	2,6%	Μέσα κοινωνικής δικτύωσης	24,1%
Μέσα κοινωνικής δικτύωσης	2,4%	Γραφ. Διασύνδεσης πανεπιστημίων	20,0%
Έντυπη διαφήμιση	1,5%	Business Schools	7,6%
Business Schools	0,6%	Έντυπη διαφήμιση	5,3%
Ημέρες Καριέρας	0,3%	Ημέρες Καριέρας	5,0%
Δημόσιες υπηρεσίες στελέχωσης	0,0%	Δημόσιες υπηρεσίες στελέχωσης	4,1%
Άλλο	2,6%	Άλλο	3,5%

α. (% = ποσοστό των ερωτηθέντων που κατέταξε αυτό το στοιχείο σαν πρώτη επιλογή)

β. (% = ποσοστό των ερωτηθέντων που κατέταξε αυτό το στοιχείο στις πρώτες 3 επιλογές)

Πληροφορίες προκήρυξης θέσης

Πληροφορίες σχετικά με τον υποψήφιο

- Κύρια προσόντα / ικανότητες (3-5)
- Προϋπηρεσία
- Επιθυμητά προσόντα (όχι προϋποθέσεις)

Πληροφορίες σχετικά με την εργασία

- Τίτλος εργασίας
- Κύρια καθήκοντα
- Τόπος απασχόλησης
- Ειδικές απαιτήσεις
- Πακέτο ανταμοιβών



Πληροφορίες σχετικά με την εταιρία

- Επωνυμία
- Κύριο αντικείμενο δραστηριοτήτων
- Νομική μορφή

Πληροφορίες σχετικά με τη διαδικασία

- Ημερομηνία λήξης προθεσμίας υποβολής αιτήσεων
- Στοιχεία αποστολής αίτησης – βιογραφικού
- Τηλέφωνο επικοινωνίας
- Τήρηση εχεμύθειας

Οι υποψήφιοι μπορούν να προβούν σε αυτό-αξιολόγηση (self-screening) εκτιμώντας εάν είναι κατάλληλοι για να αποστείλουν αίτηση

Ελέγξτε ότι η αγγελία δεν αποκλείει κανέναν από το να υποβάλει αίτηση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών πεποιθήσεων, κλπ

Μέχρι το καλοκαίρι του 2026 η Ελλάδα θα ενσωματώσει την ευρωπαϊκή Οδηγία για την ίση αμοιβή. Ο αρχικός μισθός ή το μισθολογικό εύρος θα αναγράφεται στην αγγελία ή θα γνωστοποιείται εγκαίρως στον υποψήφιο.

Οι εργοδότες δεν θα μπορούν να ζητούν το μισθολογικό σου ιστορικό.

Υπόδειγμα αγγελίας

Account Manager @ Πλαίσιο Computers – Αττική (ACM)

Η Πλαίσιο Computers, η Νο 1 εταιρεία Τεχνολογίας και Ειδών Γραφείου στην ελληνική αγορά,

προσλαμβάνει: **Account Manager @ Πλαίσιο Computers** - για την Αττική

Ως Account Manager θα ασχοληθείς με την ανάπτυξη και διατήρηση του εταιρικού πελατολογίου, μέσω της προετοιμασίας και προσφοράς ολοκληρωμένων λύσεων για όλη την γκάμα των προϊόντων μας, με σκοπό την επίτευξη των ποιοτικών και ποσοτικών στόχων της εταιρείας.

Είσαι ο ιδανικός μας υποψήφιος αν έχεις:

- Πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ με κατεύθυνση την Πληροφορική ή το Μάρκετινγκ
- Έως 2 έτη εργασιακή εμπειρία σε B2B πωλήσεις ή υποστήριξη πωλήσεων σε οργανωμένη Εμπορική Διεύθυνση
- Γνώσεις σχετικά με τις τελευταίες τεχνολογικές εξελίξεις
- Ικανότητα ανάλυσης δεδομένων και επίλυσης προβλημάτων, καθώς και λήψης αποφάσεων
- Εξοικείωση στην Πληροφορική σε περιβάλλον Windows, MS Office
- Άριστη χρήση της αγγλικής γλώσσας
- Ικανότητα εργασίας σε ένα απαιτητικό περιβάλλον εργασίας
- Άριστες επικοινωνιακές ικανότητες και ομαδικό πνεύμα
- Δυναμική προσωπικότητα
- Φιλοδοξία

Γιατί να γίνεις μέλος της ομάδας του Πλαισίου:

Το Πλαίσιο αποτελεί εξαίρεση, καθώς είναι από τις ελάχιστες εταιρείες που σε περίοδο κρίσης παρουσιάζει εξαιρετική αύξηση κερδοφορίας και εξακολουθεί να κερδίζει μερίδιο αγοράς. Έχει πολύ ισχυρές υποδομές μηχανογράφησης διαθέτοντας από τα πιο sophisticated πληροφοριακά συστήματα (SAP) και state of the art απόδοση σε Retail, B2B, Logistics, E-commerce και εμπορική στρατηγική.

Για αποστολή Βιογραφικών, παρακαλούμε πατήστε [ΕΔΩ](#)

Διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας

Σύμφωνα με τον νόμο 4443/2016, απαγορεύεται κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

Σε περίπτωση παραβίασης το **Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)**
επιβάλλει διοικητικές κυρώσεις
(άρθρο 24 του Ν. 3996/2011 (Α' 170))
(άρθρο 11, παρ. 2 του ν. 4443/2016)

Ο Συνήγορος του Πολίτη αποτελεί φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Κριτήρια αξιολόγησης προγράμματος προσέλκυσης

- Συνολικό χρηματικό κόστος ενεργειών προσέλκυσης
- Κόστος ανά πρόσληψη
- Κόστος ανά πηγή προσέλκυσης
- Αριθμός καταλλήλων υποψηφίων ανά πηγή προσέλκυσης
- Αριθμός καταλλήλων βιογραφικών ανά πηγή προσέλκυσης
- Απαιτούμενος χρόνος κάλυψης της θέσης, ανά πηγή προσέλκυσης
- Δείκτης απουσιών, ανά πηγή προσέλκυσης
- Δείκτης απόδοσης υποψηφίου, ανά πηγή προσέλκυσης
- Μέσος χρόνος παραμονής του υποψηφίου στην επιχείρηση, ανά πηγή
- Κόστος εκπαίδευσης, ανά υποψήφιο, ανά πηγή προσέλκυσης

ghost jobs
αγγελίες για θέσεις που
οι εταιρείες δεν έχουν
άμεση πρόθεση να
καλύψουν

65% είχε δημοσιεύσει
μια ψεύτικη αγγελία τον
τελευταίο χρόνο

(Greenhouse, 2024)