

Σε συνέχεια της 3ης διάλεξης ...

Αγαπητές φοιτήτριες, Αγαπητοί φοιτητές,

Στη διάρκεια της 3ης ΟΣΣ ολοκληρώσαμε τη διοικητική πρακτική της προσέλκυσης και συζητήσαμε την πολύ σημαντική και ενδιαφέρουσα διοικητική πρακτική της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) την επιλογή των καταλληλότερων υποψηφίων.

Παρακάτω, μπορείτε να βρείτε μία σύντομη περιγραφή των διοικητικών πρακτικών που συζητήσαμε:

Προσέλκυση:

Ως διαδικασία έπεται της διαδικασίας της ανάλυσης της θέσης εργασίας και προαπαιτεί τον ακριβή και αποτελεσματικό σχεδιασμό και την πρόβλεψη ΑΔ. Αφορά σε μία σειρά δραστηριοτήτων και διαδικασιών που αποσκοπούν στην προσέλκυση και ανεύρεση προσοντούχων υποψηφίων για την κάλυψη της κενής θέσης εργασίας.

Οι μέθοδοι της προσέλκυσης του ΑΔ διακρίνονται σε μεθόδους **εσωτερικής και εξωτερικής προσέλκυσης του οργανισμού**. Στην **εσωτερική προσέλκυση** εφαρμόζονται οι μέθοδοι της **αναγγελίας των θέσεων εργασίας και της αξιοποίησης των αρχείων του προσωπικού**, ενώ στις βασικές μεθόδους **εξωτερικής προσέλκυσης προσωπικού** συγκαταλέγονται η **προσέλκυση μέσω διαδικτύου, μέσω διαφήμισης (αγγελίες), οι υπηρεσίες εύρεσης εργασίας, οι φορείς προσέλκυσης μέσω στελεχών, καθώς και η προσέλκυση μέσω πανεπιστημίων και η πρακτική άσκηση**.

Σήμερα, διακρίνουμε, επίσης, και **εναλλακτικές μεθόδους προσέλκυσης**, όπως, για παράδειγμα, τις **ευέλικτες μορφές απασχόλησης, την τηλεργασία, τις αυτοπρόσωπες αιτήσεις, κλπ.** Η εξέλιξη της τεχνολογίας επιτρέπει, επίσης, στους οργανισμούς να προσελκύουν ΑΔ με την αποστολή γραπτών μηνυμάτων (SMS), μέσω εικονικών εκθέσεων εργασίας καθώς και των υπηρεσιών διαχείρισης αιτήσεων υποψηφίων.

Επιλογή εργαζομένων

Επιλογή εργαζομένων ως διαδικασία έπεται της προσέλκυσης και αποτελεί μία από τις σημαντικότερες, αν όχι τη σημαντικότερη, διαδικασία/ λειτουργία της ΔΑΔ.

Αφορά στη διαδικασία για την πρόσληψη των **πλέον κατάλληλων υποψηφίων** για την κενή θέση εργασίας από το σύνολο των υποψηφίων που έχει προσελκύσει ο οργανισμός ή η επιχείρηση.

Οι οργανώσεις ακολουθούν μία συγκεκριμένη διαδικασία επιλογής ΑΔ που συνήθως περιλαμβάνει τα εξής βήματα: αρχική επιλογή από την αίτηση εργασίας, και τα βιογραφικά σημειώματα, προκαταρκτική συνέντευξη, επαγγελματικά τεστ, έλεγχος υποβάθρου και συστάσεων, διαγνωστική συνέντευξη ή κέντρα αξιολόγησης, εξέταση φυσικής κατάστασης (όταν το απαιτεί η θέση εργασίας) και την τελική απόφαση.

Στη διαδικασία αυτή διακρίνονται, επίσης, και οι μέθοδοι επιλογής ΑΔ τις οποίες οι οργανώσεις εφαρμόζουν και διαμορφώνουν ανάλογα με τις ανάγκες τους (π.χ., το χρόνο, τους διαθέσιμους οικονομικούς πόρους, τη γνώση και την τεχνογνωσία που κατέχουν, κλπ.) καθώς, επίσης, και με τις ανάγκες της εκάστοτε θέσης την οποία χρειάζεται να στελεχώσουν.

Με φιλικούς χαιρετισμούς,

Ευαγγελία Σιάχου