

Π.Π.Γ.Ε.Λ.Π. Β' ΛΥΚΕΙΟΥ

2014/15

• ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ Β' ΤΕΤΡΑΜΗΝΟΥ

ΟΜΑΔΑ 1

- ΜΕΛΗ:**
- 1) ΓΚΟΤΣΟΠΟΥΛΟΣ ΑΝΔΡΕΑΣ
 - 2) ΖΑΒΕΡΔΑΣ ΧΑΡΗΣ
 - 3) ΑΝΑΣΤΑΣΟΠΟΥΛΟΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ
 - 4) ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ ΝΙΚΟΣ

Διερευνήσαμε

Πως γίνεται η επιλογή προσωπικού από τις
επιχειρήσεις;



ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Σκοπός της επιλογής προσωπικού είναι να καλυφθεί μια σαφώς και πλήρως προδιαγεγραμμένη θέση εργασίας, σε μια εταιρεία, με τον καταλληλότερο για τη θέση υποψήφιο.



ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ



Πέρα από τη μόρφωση (π.χ. πτυχίο), την επαγγελματική εμπειρία, τις γνώσεις/δεξιότητες,

πιο σημαντικό (σε βαρύτητα)

**είναι το προφίλ συμπεριφορών ενός υποψήφιου
δηλαδή η ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ του.**

ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ

Ένα σύστημα προσδιορισμού του προφίλ προσωπικότητας που υπάρχει για περισσότερα από 40 χρόνια είναι το McQuaig, και χρησιμοποιείται διεθνώς στην επιλογή προσωπικού και στην ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού,

Το σύστημα McQuaig ...

είναι ένα από τα πλέον γνωστά και δοκιμασμένα συστήματα, που χρησιμοποιούνται παγκοσμίως για τη βελτίωση της ποιότητας επιλογής προσωπικού, την προσωπική ανάπτυξη του προσωπικού (personal development) και τη δέσμευση και διατήρηση του προσωπικού.

Από αυτό μαθαίνουμε ότι το ποσοστό βαρύτητας διαφόρων παραγόντων για την επιλογή του καταλληλότερου για μια θέση ατόμου είναι:

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ



- **Εξωτερική εμφάνιση** και γενικότερη παρουσίαση: 0%-10%
- **Επαγγελματική εμπειρία**, μόρφωση, γνώσεις: 10%-25%
- **Ταμπεραμέντο**, ωριμότητα, επιμονή (δηλ. συμπεριφορές): 75%-80%

- × Το ποσοστό εξαρτάται από τη θέση (το ρόλο) εργασίας.
- × Ένας υποψήφιος μπορεί να μην έχει την απαιτούμενη εμπειρία ή τις απαιτούμενες γνώσεις και τεχνικές δεξιότητες, αν ωστόσο το προφίλ συμπεριφορών του ταιριάζει με αυτό της θέσης εργασίας (άρα και με την κουλτούρα της επιχείρησης), τα υπόλοιπα αποκτώνται σχετικά εύκολα και σχετικά γρήγορα. Αυτό, που δεν αλλάζει (ή αλλάζει ελάχιστα και προσωρινά σε όλη τη ζωή του ανθρώπου), είναι το ταμπεραμέντο (δηλαδή οι φυσικές/έμφυτες συμπεριφορές) του ανθρώπου. Οι λεγόμενες μαθημένες συμπεριφορές (χαρακτήρας) μπορούν να μεταβληθούν μόνο αν το επιθυμεί το ίδιο το άτομο και δεν είναι εύκολο.
- × Συνήθως οι άνθρωποι δεν αποτυγχάνουν λόγω έλλειψης ικανοτήτων σε μια εταιρεία αλλά λόγω του ότι το προφίλ συμπεριφορών τους δεν ανταποκρίνεται σε αυτό, που απαιτείται για επιτυχία στη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή στη συγκεκριμένη εταιρεία ή και στα δύο.



ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΕΥΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- ④ Το προφίλ συμπεριφορών ενός ανθρώπου μπορεί εύκολα να προσδιοριστεί με τη χρήση αξιόπιστων εργαλείων (ψυχομετρικά τεστ ή εργαλεία προσδιορισμού προφίλ προσωπικότητας). Υπάρχουν πολλά στην αγορά και ανάλογα με το τι ζητά ο κάθε π.χ. διευθυντής ανθρωπίνου δυναμικού ή ανάπτυξης προσωπικού, εξυπηρετούν διαφορετικές ανάγκες.
- ④ Χρειάζεται ωστόσο προσοχή διότι ένα τέτοιο εργαλείο (όποιο και να είναι) μπορεί να αποτελέσει 'φονικό όπλο' στα χέρια μη εξειδικευμένων και κατάλληλα εκπαιδευμένων χρηστών και ερμηνευτών.
- ④ Φαινομενικά (ή από διαφημιστικές ενέργειες) ενδέχεται να θεωρήσει κάποιος ότι όλα τα εργαλεία αυτά είναι εξίσου καλά για όλες τις περιπτώσεις. Αυτό δεν ισχύει. Το σύστημα π.χ. McQuaig θεωρείται εξαιρετικό για την επιλογή νέου προσωπικού, για την προσωπική ανάπτυξη υπάρχοντος προσωπικού και για την βελτίωση της δέσμευσης εργαζομένων.



ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ



- ▶ Η απόφαση για την επιλογή του καταλληλότερου υποψήφιου για μια θέση δεν λαμβάνεται μόνο με βάση το προφίλ προσωπικότητας του υποψηφίου (ανεξαρτήτως του ποιο σύστημα προτιμάται).
- ▶ Η διαδικασία επιλογής/αξιολόγησης θεωρείται ολοκληρωμένη μόνο μετά από 1-2 συνεντεύξεις, οι οποίες γίνονται με κατάλληλα διαμορφωμένες εξειδικευμένες ερωτήσεις (όχι τυχαίες) ώστε να δίνουν (μαζί με το προφίλ προσωπικότητας) το κατά το δυνατό πληρέστερο προφίλ των υποψηφίων. Σκοπός είναι να μπορέσει να αξιολογηθεί, ποιος είναι ο καταλληλότερος για τη συγκεκριμένη θέση στη συγκεκριμένη εταιρεία.
- ▶ Τέλος, οι κορυφαίοι επαγγελματίες στην επιλογή και διαχείριση προσωπικού γνωρίζουν ότι ορισμένες φορές είναι πιο αποτελεσματικό και αποδοτικό να τροποποιήσει κανείς ελαφρά τις απαιτήσεις μιας θέσης εργασίας, παρά να προσπαθεί να βρει τον 'ίδανικό' υποψήφιο, που ίσως και να μην υπάρχει...

ΣΥΝΟΨΙΖΟΝΤΑΣ...

- Η σωστή και αντικειμενική επιλογή υποψηφίων για μια θέση εργασίας ξεκινάει με τη σύνταξη μια ολοκληρωμένης και σωστής περιγραφής της θέσης εργασίας.
- Η περιγραφή θέσης εργασίας περιέχει και το επιθυμητό (για επιτυχία στη θέση) προφίλ συμπεριφορών. Αυτό καθορίζεται με τη βοήθεια π.χ. του συστήματος McQuaig.
- Η διαδικασία επιλογής δεν διεξάγεται μόνο με συνεντεύξεις, που διερευνούν το παρουσιαστικό, την εμπειρία και τις γνώσεις του υποψήφιου αλλά κυρίως το προφίλ προσωπικότητας του (συμπεριφορών), γιατί αυτό είναι κυρίως καθοριστικό για την επιτυχία ή όχι του κάθε υποψήφιου

