



Πρόγραμμα Σπουδών



Βιβλίο Εργασίας 3

ΕΝΟΤΗΤΑ 2 – ΑΠΟΔΟΤΙΚΗ
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟΥΣ
ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

Περιεχόμενα

ΕΝΟΤΗΤΑ 2 ^Η – ΑΠΟΔΟΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	4
2.1 Τι πραγματεύεται η ενότητα αυτή;.....	4
2.2. Μαθησιακοί στόχοι.....	5
2.3. Αναλύοντας και κατανοώντας το ρόλο του Σύμβουλου Απασχόλησης απέναντι στους εργοδότες: συνεργασία για τον καθορισμό των επαγγελματικών αναγκών και την εύρεση λύσεων απασχόλησης.	8
2.4 Περισσότερο από μία «Θέση Εργασίας».....	14
2.5 Προσέλκυση	18
2.6 Συνέντευξη	26
2.7 Αρχές συνεργασίας για επιτυχία	30
ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΠΟΙΗΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ	37

ΕΝΟΤΗΤΑ 2^Η – ΑΠΟΔΟΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

2.1 Τι πραγματεύεται η ενότητα αυτή;

Έχει επισημανθεί πως συγκεκριμένες πληροφορίες που αφορούν στην φύση, στα χαρακτηριστικά και στο πεδίο εφαρμογής του επαγγέλματος του Συμβούλου Απασχόλησης– προκειμένου να καθοριστεί ένα ενιαίο επαγγελματικό προφίλ – κατέστη πολύ δύσκολο να αποκτηθούν, καθώς το επάγγελμα είναι αναδυόμενο και το πλαίσιο εντός του οποίου δραστηριοποιείται διαφέρει ανά την Ευρώπη,. Ένας από τους λόγους είναι ότι η λειτουργία του σύμβουλου απασχόλησης μπορεί να συνδεθεί με άλλα επαγγέλματα, όπως σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού, κοινωνικός λειτουργός, υπάλληλος ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας και ειδικός ανθρώπινου δυναμικού. Παρόλα αυτά, ο ρόλος ενός συμβούλου απασχόλησης καθίσταται ολοένα και πιο σημαντικός τα τελευταία χρόνια, στο σύγχρονο πλαίσιο της οικονομικής ύφεσης και της υψηλής ανεργίας σε όλη την Ευρώπη. Ως αποτέλεσμα υπήρξε πίεση στην αγορά εργασίας, γεγονός που κατέστησε πολύ πιο δύσκολο για την ΕΕΚ, τη δημόσια απασχόληση και τα δημόσια προγράμματα εύρεσης εργασίας να τοποθετήσουν τους αναζητούντες εργασία σε βιώσιμες θέσεις απασχόλησης. Οι αυξημένες αυτές πιέσεις οδήγησαν στην εξέλιξη του εξειδικευμένου ρόλου του Σύμβουλου Απασχόλησης, καθώς τα υφιστάμενα προγράμματα χρειάζεται να είναι πιο επικεντρωμένα στην επίτευξη απόκτησης μίας θέσης εργασίας και της βιώσιμης απασχόλησης. Για το λόγο αυτό, τα εν λόγω προγράμματα, καθώς και οι πηγές και οι δομές που στοχεύουν στην υποστήριξη των εκπαιδευομένων / αιτούμενων εργασίας, έπρεπε αναγκαστικά να εξελιχθούν και να προσαρμοστούν, έτσι ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εργοδοτών και να είναι αποτελεσματικά. Για να είναι οι ίδιοι οι σύμβουλοι απασχόλησης αποτελεσματικοί, χρειάζονται να γνωρίσουν σε βάθος τις ανάγκες μεμονωμένων εργοδοτών και με λεπτομέρειες τους σχετικούς κώδους. Μία ακόμη κρίσιμη πτυχή, η οποία ξεκίνησε να εμφανίζεται παράλληλα με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και τις περικοπές των δημόσιων δαπανών, είναι η αυξημένη απόδοση υπηρεσιών που αφορούν στην αγορά εργασίας, όπου η παροχή υπηρεσιών σε όρους βιώσιμης απασχόλησης έχει γίνει πολύ πιο σημαντική. Οι οργανισμοί που παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες στον τομέα της απασχόλησης αντιμετωπίζουν ολοένα και πιο συχνά τους εργοδότες ως πελάτες. Είναι, άλλωστε, ο εργοδότης αυτός ο οποίος θα έχει τον τελικό λόγο για το αν ένας υποψήφιος θα καταλάβει μία θέση απασχόλησης, επομένως είναι κρίσιμη η διαμόρφωση των υπηρεσιών προκειμένου

να καλύπτονται οι ανάγκες του. Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος αυτός, απαιτείται κατανόηση του επαγγελματικού τομέα των εργοδοτών στους οποίους στοχεύουν οι υπηρεσίες, καθώς και του περιβάλλοντος εντός του οποίου δραστηριοποιούνται. Κατά περίπτωση, ο συμβουλευτικός οργανισμός αναγκάζεται να απασχολήσει προσωπικό που διαθέτει δεξιότητες και εμπειρία σε συγκεκριμένους τομείς.

Τέλος, πέραν των ικανοτήτων και δεξιοτήτων, ένας Σύμβουλος Απασχόλησης πρέπει να έχει επίσης θετική στάση, αλλιώς ούτε οι εργοδότες πρόκειται να τον εμπιστευθούν, ούτε οι υποψήφιοι για μία θέση εργασίας θα πιστέψουν ότι ο Σύμβουλος Απασχόλησης μπορεί να τους την εξασφαλίσει. Το σημείο αυτό είναι το κλειδί της επιτυχίας του Συμβούλου Απασχόλησης.

2.2. Μαθησιακοί στόχοι

Αναφορικά, λοιπόν με τα παραπάνω, η παρούσα Ενότητα έχει τους ακόλουθους συγκεκριμένους μαθησιακούς στόχους:

- Να συνδυάσει τις ανάγκες των 'ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ' και των 'ΑΙΤΟΥΝΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑ' με υπάρχοντα υποστηρικτικά προγράμματα
- Να εντοπίσει πιθανές λύσεις σε προβλήματα με εργοδότες ή πελάτες και να εφαρμόσει τεχνικές λήψης αποφάσεων προκειμένου να εκτιμηθούν πιθανές εναλλακτικές, οι οποίες θα οδηγήσουν στην καλύτερη δυνατή λύση
- Να καθοδηγήσει τους εργοδότες προς την κατανόηση και αντιστοίχιση των αναγκών τους όσον αφορά την πρόσληψη εργαζομένων
- Να επιδείξει την ικανότητα προσδιορισμού, ελέγχου και εκτίμησης του βαθμού ικανοποίησης των πελατών, ως μέσο συνεχούς βελτίωσης της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών
- Να παρουσιάσει μεθόδους προσέλκυσης και επιλογής (άμεσες, έμμεσες, μέσω τρίτων, κ.ο.κ.) προκειμένου να προσεγγιστούν πιθανοί υποψήφιοι και να επιτευχθεί/εδραιωθεί επαφή τόσο με άτομα που αναζητούν εργασία, όσο και με εργοδότες
- Να υποστηρίξει τις προσδοκίες, του προφίλ και των αναγκών των πελατών (τόσο των εργοδοτών, αλλά και όσων αναζητούν εργασία), εντοπίζοντας και διερευνώντας της καλύτερες λύσεις προσέλκυσης μεταξύ των διαθέσιμων μεθόδων, προκειμένου να επιτευχθεί η ιδανική

- Να αξιοποιήσει τις αρχές της συνεργασίας, προκειμένου να επιτευχθούν τα ιδανικά αποτελέσματα για τους εργοδότες
- Να χρησιμοποιήσει τις επικοινωνιακές τεχνικές, όσον αφορά στη μετάδοση οδηγιών, παροχή ανατροφοδότησης και ακρόασης με σκοπό την κατανόηση (συνέντευξη)

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2.2.1



Προκειμένου να ολοκληρώσετε την Ενότητα 2, θα χρειαστεί να προμηθευτείτε, να μελετήσετε και να κατανοήσετε τα παρακάτω:

- The Job Broker Occupational Profile: <http://www.projectsgallery.eu/job-broker/occupational-profile/>

- The Job Broker Transnational Research Study - Comparative Review and Needs

Analysis – http://www.projectsgallery.eu/job-broker/wp-content/uploads/2017/04/Job-Broker_Report_Analysis_Final.pdf specifically the chapter for your own country

2.3. Αναλύοντας και κατανοώντας το ρόλο του Σύμβουλου Απασχόλησης απέναντι στους εργοδότες: συνεργασία για τον καθορισμό των επαγγελματικών αναγκών και την εύρεση λύσεων απασχόλησης.

Για να είναι αποδοτικός, ένας σύμβουλος απασχόλησης χρειάζεται να έχει σε βάθος γνώση των μεμονωμένων αναγκών των εργοδοτών και λεπτομερή γνώση των σχετιζόμενων εμπορικών και βιομηχανικών τομέων στους οποίους αυτοί δραστηριοποιούνται. Μία ακόμη κρίσιμη πτυχή, η οποία ξεκίνησε να εμφανίζεται παράλληλα με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, αποτελεί η αυξημένη εστίαση του κρατικού σχεδιασμού για την προώθηση των ανοικτών προσλήψεων και την ανακατανομή του εργατικού δυναμικού. Επιπλέον, τελεί υπό διερεύνηση το κατά πόσο υπάρχει ζήτηση για αναλυτικά 'μοντέλα' και 'εργαλεία', τα οποία ένας επιτυχημένος Σύμβουλος Απασχόλησης μπορεί να αφομοιώσει και να αξιοποιήσει κατά τη συνεργασία του με εργοδότες και αιτούντες εργασία, προκειμένου να διασφαλίσει επιτυχή και βιώσιμα εργασιακά αποτελέσματα. Είναι αυτονόητο, ότι η παροχή αποτελεσματικών υπηρεσιών συμβουλευτικής βασίζεται στο εξαίρετο προσωπικό. Είναι το υπόβαθρο των ικανοτήτων και των γνώσεων της ομάδας που θα αποτελέσει το συνδετικό κρίκο με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των εργοδοτών. Το υπόβαθρο αυτό θα μπορούσε να μεταβάλλεται κατά καιρούς, ανάλογα με τις συμβάσεις που έχουν αναληφθεί και το είδος των εμπλεκόμενων εργοδοτών.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2.3.1

Από διαχειριστικής άποψης, ένας αποτελεσματικός Σύμβουλος Απασχόλησης θα υιοθετήσει ένα μοντέλο πελατειακής διαχείρισης το οποίο να είναι γρήγορο, αποτελεσματικό , αποδοτικό και να προωθεί την εύρεση λύσεων. Επομένως, ένας αποτελεσματικός πάροχος συμβουλευτικής θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα ενεργός και προνοητικός στο να ενημερώνεται για τις ανάγκες του εργοδότη. Η κατανόηση και η κάλυψη αυτών των αναγκών αποτελούν το κλειδί στην ανάπτυξη μακροχρόνιων και αδιάσπαστων σχέσεων με τον εργοδότη. Το αποτέλεσμα αυτό ενισχύεται ακόμη περισσότερο από τη γνώση και την κατανόηση του τρόπου λειτουργίας της επιχείρησης, καθώς και μία ευρύτερη διορατικότητα όσον αφορά τον τομέα από την πλευρά του Σύμβουλου Απασχόλησης. Επομένως, η απόκτηση εξειδικευμένων γνώσεων και η προώθηση της συνεργατικότητας με πάροχους, συμπληρωματικών προς την επιχείρηση του εργοδότη, προγραμμάτων απασχόλησης για παράδειγμα, είναι απαραίτητη, όπως και η ικανότητα να:

- Διερευνά τρέχουσες και μελλοντικές κενές θέσεις εργασίας
- Διερευνά και υποστηρίζει τον προγραμματισμό ανθρώπινου δυναμικού
- Υποστηρίζει τη δημιουργία καθηκοντολογίων και ατομικών προδιαγραφών, όπου αυτό είναι απαραίτητο

Πιστεύεται ότι το Επαγγελματικό Προφίλ του Σύμβουλου Απασχόλησης καλύπτει τα κύρια σημεία που σχετίζονται με το ρόλο σας ως Σύμβουλος Απασχόλησης ως προς τις ανάγκες των εργοδοτών; Ποια κύρια σημεία είναι περισσότερο σχετικά με εσάς; Υπάρχουν κάποια που απουσιάζουν;

Καταγράψτε τις παρατηρήσεις σας πιο κάτω:

--

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2.3.2



Οι Σύμβουλοι Απασχόλησης χρειάζεται να ενεργούν προνοητικά, ώστε να γνωρίζουν τις ανάγκες των εργοδοτών, καθώς η κατανόηση και ικανοποίηση αυτών είναι που οδηγεί στην ανάπτυξη μακροπρόθεσμων εργασιακών σχέσεων. Από τη στιγμή που έχετε θεμελιώσει μία καλή σχέση, θα πρέπει να εγείρετε το ζήτημα της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων. Για παράδειγμα, αν ο εργοδότης γνωρίζει πως θα προκύψει κενή θέση εργασίας στο άμεσο μέλλον, μπορείτε να ξεκινήσετε την προετοιμασία πελατών σας με την παροχή προσαρμοσμένης εκπαίδευσης. Η κατακλείδα, πάντως, έγκειται στο να καλυφθεί η θέση – επομένως, αν η οργάνωσή σας δεν μπορεί να βοηθήσει, φέρτε τους σε επαφή με μία άλλη που να μπορεί να το επιτύχει. Τέτοιου είδους ενέργειες μπορούν αν ενισχύσουν το προφίλ σας και να καταστήσουν πολύ πιθανό να απευθυνθούν και πάλι σε εσάς στο μέλλον.

Για τους σκοπούς της δραστηριότητας αυτής, σχεδιάστε ένα πλάνο για να προετοιμάσετε τους πελάτες σας (εργοδότες) να σας αποκαλύψουν και να σας εξηγήσουν τις ανάγκες και τις προσδοκίες τους, έτσι ώστε να γίνουν κατανοητές και εν τέλει να καλυφθούν

--

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2.3.3



Προκειμένου να καλύψετε τις ανάγκες ενός εργοδότη, θα πρέπει να γνωρίζεται τον τομέα στον οποίο δραστηριοποιούνται. Η απόκτηση εξειδικευμένης γνώσης σε θέματα όπως λιανικό εμπόριο, κατασκευές ή χρηματοοικονομικές υπηρεσίες μπορεί να αποτελέσει καθοριστικό παράγοντα στη σύναψη επιτυχών επαγγελματικών σχέσεων. Απασχολώντας σύμβουλους απασχόλησης που γνωρίζουν τον εκάστοτε τομέα, τις απαιτούμενες δεξιότητες και την επαγγελματική διάλεκτο θα ενσταλάξει μία αίσθηση εμπιστοσύνης. Αυτό συνεπάγεται την απασχόληση προσωπικού που μπορεί να αφομοιώσει τις απαραίτητες γνώσεις με ταχείς ρυθμούς, ή εναλλακτικά την απασχόληση στελεχών με ιδία πείρα στον εκάστοτε τομέα.

Ποιοι είναι οι βασικοί τομείς που θα μπορούσατε να διαχειριστείτε βάσει των δυνατοτήτων σας; Για ποιους λόγους; Ποιες είναι οι κύριες ανάγκες και προσδοκίες που θα μπορούσαν να καλυφθούν από τις παρεχόμενες υπηρεσίες σας; Καταγράψτε εδώ τα κύρια σημεία ενδιαφέροντος που σας αφορούν, καθώς και πιθανούς τρόπους με τους οποίους η 'εξειδικευμένη γνώση' σε κάποιους τομείς μπορεί να επηρεάσει τη λειτουργία σας ως Σύμβουλος Απασχόλησης. Συζητήστε τις σκέψεις σας με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας σας.

2.4 Περισσότερο από μία «Θέση Εργασίας»

Οι εργοδότες ζητούν ταχείες και αποτελεσματικές υπηρεσίες. Αυτό σημαίνει να μπορούν να αλληλεπιδρούν με ένα άτομο της επιχείρησής σας, το οποίο μπορεί να παρέχει το πλήρες εύρος των παρεχόμενων υπηρεσιών, προκειμένου να καλύψει τις ανάγκες τους. Επιτυχημένες επιχειρήσεις συμβουλευτικής τείνουν να λειτουργούν βάση κάποιου διαχειριστικού μοντέλου. Βοηθάει στην εξεύρεση λύσεων και γεφυρώνει το κενό μεταξύ εργοδοτών και αιτούντων εργασία. Με τον τρόπο αυτό, ο Σύμβουλος Εργασίας παραμένει σε επαφή με τον εργοδότη ακόμη και μετά την τοποθέτηση ενός υποψηφίου σε μία θέση εργασίας, προκειμένου να διασφαλίσει ότι η υποστήριξη είναι αποτελεσματική και ο εργοδότης είναι ικανοποιημένος.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2.4.1

Στο γενικό πλαίσιο της ικανοποίησης των εργοδοτών, μπορείτε να σκεφτείτε τρεις θετικές (δυνατά σημεία) και τρεις αρνητικές πτυχές (περιορισμοί) που μπορεί να προκύψουν κατά την παροχή, παρακολούθηση και αξιολόγηση αυτής; Καταγράψτε τα κύρια σημεία που προκύπτουν από τη συζήτηση εδώ:

Τρία θετικά (δυνατά) σημεία:

- 1.
- 2.
- 3.

Τρία αρνητικά σημεία (περιορισμοί):

- 1.
- 2.
- 3.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2.4.2



Οι εταιρίες παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών στον τομέα της απασχόλησης όλο και πιο συχνά αντιμετωπίζουν τους εργοδότες ως πελάτες. Ο εργοδότης είναι αυτός που θα έχει τον τελευταίο λόγο για το αν ο αιτούμενος εργασία θα επιτύχει την πρόσληψη, επομένως η διαμόρφωση των υπηρεσιών προκειμένου να καλύπτονται οι ανάγκες του εργοδότη είναι ήσσονος σημασίας. Για να το επιτύχουν, οι σύμβουλοι απασχόλησης είναι αναγκαίο να κατανοούν τον εργασιακό τομέα του εργοδότη στον οποίο στοχεύουν, καθώς και το επιχειρηματικό περιβάλλον εντός του οποίου αυτός δραστηριοποιείται. Θα πρέπει να εξετάσετε σοβαρά το ενδεχόμενο να προσφέρετε περισσότερα από το να προτείνετε απλά υποψήφιους για συνέντευξη. Διαθέτοντας ένα εύρος υπηρεσιών τις οποίες ο εργοδότης μπορεί να μην είχε καν αναλογιστεί στο παρελθόν μπορεί να αποδειχθεί εξαιρετικά αποτελεσματικό εργαλείο στην κάλυψη των αναγκών του. Τέτοιες υπηρεσίες μπορεί να περιλαμβάνουν:

- δημιουργία καθηκοντολογίων / ατομικών προδιαγραφών
- διεξαγωγή εξατομικευμένων αξιολογήσεων
- εργασιακή εμπειρία
- προσαρμοσμένη εκπαίδευση
- υποστήριξη μετά την τοποθέτηση στη θέση εργασίας

Οι καλύτεροι σύμβουλοι απασχόλησης είναι αυτοί που μπορούν να επιτύχουν ισορροπημένη παροχή υπηρεσιών για το σύνολο των πελατών τους με το να:

- είναι απόλυτα σαφείς ως προς το ποιους υποψήφιους για εργασία θα στοχεύσουν και να είναι πλήρως εξοπλισμένοι οι ίδιοι με τις δεξιότητες και τους πόρους που απαιτούνται, προκειμένου να καλυφθούν οι ανάγκες των πελατών τους

- κατανοούν την εργοδοτική ομάδα-στόχο και να κατέχουν γνώση του επαγγελματικού τομέα και των ιδιαίτερων απαιτήσεών του ως προς τις ζητούμενες δεξιότητες
- επιλέγουν της πηγές χρηματοδότησης με προσοχή, προκειμένου να διασφαλίσουν ότι οι συμβατικές υποχρεώσεις δεν θα τους παρασύρουν σε τομείς στους οποίους δεν γνωρίζουν πώς να κινηθούν
- διασφαλίζουν παροχή υποστήριξης μετά την τοποθέτηση στη θέση εργασίας, τέτοια ώστε να καλυφθούν οι ανάγκες όλων των συμβαλλόμενων μερών, καθώς και για να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική διατήρηση του εργαζόμενου στη θέση εργασίας και η συνεχής «επιχειρηματική δραστηριότητα» από τον εργοδότη

Συνέπειες για το σχεδιασμό υπηρεσιών

Είναι σημαντικό οι δομές και τα σχέδια της οργάνωσής σας να αντανakλούν το γεγονός ότι έχετε τρεις διακριτές ομάδες ως πελάτες. Ως οργανισμός, θα πρέπει να σχεδιάσετε προσεκτικά το πως θα καλυφθούν οι ανάγκες της κάθε ομάδας, πως καθορίζονται οι στόχοι και πως γίνεται η παρακολούθηση της προόδου. Παρότι η οργανωτική αποστολή σας θα πρέπει να επικεντρώνεται στις ανάγκες του εκάστοτε εργοδότη, θα πρέπει να διασφαλίσετε επίσης ότι επαρκής εστίαση της προσφοράς υπηρεσιών, του μάρκετινγκ και του επιχειρηματικού σχεδιασμού διοχετεύεται στις ανάγκες των λοιπών πελατών σας, προκειμένου να διασφαλίσετε την επιτυχία.

2.5 Προσέλκυση

Ως προσέλκυση ορίζεται 'το σύνολο των δραστηριοτήτων και διαδικασιών που χρησιμοποιούνται για τη νόμιμη απόκτηση επαρκούς αριθμού ειδικευμένων ατόμων στη σωστή θέση και χρόνο, έτσι ώστε άνθρωποι και ο οργανισμός να μπορούν να επιλέξουν ο ένας τον άλλον, με βάση τα βέλτιστα βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα συμφέροντά τους" (Schuler, Randall S.: Personnel and Human Resource Management). Με άλλα λόγια, ο Σύμβουλος Απασχόλησης θα πρέπει να είναι ικανός, μέσω μίας ορθής διαδικασίας πρόσληψης, να παρέχει στον οργανισμό έναν ή περισσότερους δυνητικά ικανούς υποψηφίους, από τους οποίους μπορεί κάποιος να επιλεγεί, μέσω κριτικής διαδικασίας επιλογής, για να καλύψει κενές θέσεις εργασίας. Θεωρητικά, η διαδικασία στρατολόγησης ολοκληρώνεται με τη λήψη των αιτήσεων των ενδιαφερομένων. Πρακτικά, εκτείνεται περαιτέρω σε διαλογή των υποψηφίων, προκειμένου να αποκλειστούν όσοι δεν πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις.

Η διαδικασία αποτελείται από τα ακόλουθα πέντε στάδια:

- Σχεδιασμός: η σύνταξη κατανοητών προδιαγραφών εργασίας για την κενή θέση
- Ανάπτυξη Στρατηγικής: ο καθορισμός κατάλληλης στρατηγικής για τη στρατολόγηση των υποψηφίων
- Διερεύνηση και προσέλκυση υποψηφίων εσωτερικά ή εξωτερικά
- Διαλογή των αιτήσεων και επιλογή
- Αξιολόγηση της διαδικασίας: επίπεδο επιτυχίας

Η επιτυχής διαδικασία προσέλκυσης ξεκινά με σωστό προγραμματισμό και πρόβλεψη. Μία επιχείρηση μπορεί να χρησιμοποιήσει διάφορες μεθόδους, προκειμένου να εντοπίσει τον κατάλληλο υποψήφιο για μία θέση:

ΕΣΩΤΕΡΙΚΑ: μέσω προαγωγής ή/και μετάταξης του υπάρχοντος προσωπικού ή μέσω συστάσεων, από υφιστάμενα μέλη του προσωπικού ή φίλους και μέλη της οικογένειας των τελευταίων.

Πλεονεκτήματα αυτής της μεθόδου είναι:

- Οικειότητα με τους υπαλλήλους
- Καλύτερη αξιοποίηση ταλέντων
- Οικονομικά συμφέρουσα διαδικασία
- Ανύψωση του ηθικού των υπαλλήλων

- Κίνητρο για τους εργαζόμενους

Μειονεκτήματα:

- Περιορισμένες επιλογές
- Αποθαρρύνεται ο εξωγενής ανταγωνισμός
- Μπορεί να προκύψει στασιμότητα των δεξιοτήτων των εργαζομένων μακροπρόθεσμα
- Προκαλούνται εσωτερικές προστριβές σχετικά με το αν ένας υποψήφιος αξίζει την προαγωγή ή όχι

ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΣ: Από πηγές εκτός του οργανισμού, όπως:

- Ανταλλαγή απασχόλησης (employment exchanges):
- Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας – και επομένως Σύμβουλους Απασχόλησης
- Διαφήμιση και ηλεκτρονική (on-line) στρατολόγηση
- Σύλλογοι Επαγγελματικών και Κυνηγοί Ταλέντων (Head-hunters)
- Μέσω Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων
- Προσέλκυση από ανταγωνίστριες εταιρίες

Πλεονεκτήματα στην περίπτωση αυτή αποτελούν τα εξής:

- Ανοιχτή διαδικασία
- Διαθεσιμότητα ταλαντούχων υποψηφίων
- Δυνατότητα επιλογής του ιδανικότερου υποψήφιου: η διαδικασία επιλογής καθίσταται ανταγωνιστική
- Υγιής ανταγωνισμός

Μειονεκτήματα:

- Δαπανηρή και χρονοβόρα (εκτός εάν χρησιμοποιείται Σύμβουλος Απασχόλησης, στην οποία περίπτωση καλύπτεται το κόστος)
- Μη εξοικείωση με τον τρόπο λειτουργίας και οργάνωσης του επιλεγέντος ατόμου
- Αποθάρρυνση των υπαρχόντων υπαλλήλων

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2.5.1



Οι καλύτεροι σύμβουλοι απασχόλησης είναι εκείνη που γνωρίζουν τις διαφορετικές μεθόδους αρκετά καλά ώστε να τις εξηγήσουν σε επιχειρήσεις που δυνητικά ενδιαφέρονται να προσλάβουν εργαζομένους – και μπορούν να τις χρησιμοποιήσουν όταν τους ανατίθεται από έναν οργανισμό να προσελκύσουν ένα κατάλληλο υποψήφιο. Εσωτερικά μέσω των δικών τους βάσεων δεδομένων και των ανέργων στους οποίους παρέχουν τις υπηρεσίες τους. Εξωτερικά, σε συνεργασία με άλλες υπηρεσίες ή εκθέσεις για την απασχόλησης (job fairs). Σε κάθε περίπτωση, με στόχο την εύρεση του κατάλληλου ατόμου για την επιχείρηση και την εκπλήρωση των προσδοκιών και των δύο με την παροχή ικανοποιητικών υπηρεσιών. Πως πιστεύετε ότι θα μπορούσατε:

- A. Να προσελκύσετε οργανώσεις/εταιρίες να κάνουν χρήση των υπηρεσιών σας ως Σύμβουλος Απασχόλησης;
- B. Να χρησιμοποιήσετε εξωτερικές μεθόδους, προκειμένου να προσελκύσετε το κατάλληλο άτομο για τον οργανισμό/εταιρία;

Παραθέστε τη γνώμη σας εδώ και κατόπιν συζητήστε την με την υπόλοιπη ομάδα:

--

Περιγραφές των θέσεων θα πρέπει να συντάσσονται ή να αναθεωρούνται κάθε φορά που μία θέση μένει κενή ή δημιουργείται μία νέα. Αυτό οφείλεται στην φυσική εξέλιξη των θέσεων λόγω οργανωτικών αλλαγών.

Η διαδικασία ανάλυσης της θέσης εργασίας θα πρέπει να χρησιμοποιείται προκειμένου να ενημερώνεται η ανάπτυξη/αναθεώρηση της περιγραφής της θέσης. Η εκτέλεση της ανάλυσης καθορίζει τα ισχύοντα καθήκοντα, ικανότητες και τις βασικές περιοχές αποτελεσμάτων που διαμορφώνουν την ακριβή περιγραφή της θέσης.

Κύριοι παράγοντες για τη διαμόρφωση της περιγραφής μίας θέσης αποτελούν:

- Ακριβής περιγραφή των καθηκόντων, όπως αυτά καθορίζονται από τη διαδικασία ανάλυσης της θέσης εργασίας
- Ακριβής καθορισμός των απαιτούμενων δεξιοτήτων
- Να περιλαμβάνονται βασικά κριτήρια επιλογής (key selection criteria – KSC) που προσδιορίζουν τις απαραίτητες για το ρόλο ικανότητες, με σαφήνεια και χωρίς διφορούμενο λόγο ή επαγγελματική ορολογία και διάλεκτο
- Ακριβής αναφορά των αξιών της οργάνωσης, έτσι ώστε οι υποψήφιοι να μπορέσουν να εκτιμήσουν το προσωπικό τους επίπεδο καταλληλότητας
- Δήλωση του κατά πόσο απαιτούνται διαπιστευτήρια για εργασία με παιδιά ή αστυνομικές αρχές για τη θέση
- Δήλωση των βασικών αρχών/εξαγόμενων αποτελεσμάτων στην περιγραφή της θέσης. Έτσι, οι αιτούντες είναι ενήμεροι για τα μέτρα επιτυχίας που απαιτούνται για το ρόλο που επιθυμούν να αναλάβουν και κατανοούν βάση ποιών μέτρων θα αξιολογηθούν

Ένας Σύμβουλος Απασχόλησης θα πρέπει να είναι ικανός να συγκεντρώσει όλες τις απαιτούμενες πληροφορίες από τον εργοδότη και να συντάξει ένα προφίλ που να περιλαμβάνει όλες τις απαραίτητες προϋποθέσεις

Συμβατότητα ατόμου-οργανισμού ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο οι αξίες ενός ατόμου ταιριάζουν με αυτές του οργανισμού/ της εταιρίας. Δεν υφίσταται κάποιο ακριβές μέτρο αποτελεσματικής εκτίμησης του βαθμού συμβατότητας ενός ατόμου με έναν οργανισμό,

παρότι υπάρχουν μέθοδοι που μπορούν να προσφέρουν κάποια εκτίμηση του βαθμού σύγκλησης των δύο. Τέτοιες μέθοδοι περιλαμβάνουν:

- Σαφής δήλωση των αξιών και στόχων της εταιρίας (όπου κάτι τέτοιο είναι συναφές) στην περιγραφή της θέσης, ώστε οι υποψήφιοι να μπορέσουν να εκτιμήσουν τη συμβατότητά τους με την επιχείρηση
- Διεξαγωγή συμπεριφορικά προσανατολισμένων συνεντεύξεων
 - βασικά χαρακτηριστικά που προσδιορίζονται μέσω της ανάλυσης της θέσης μπορούν να συμβάλουν στον προσδιορισμό του επιπέδου συμβατότητας, π.χ. το χαρακτηριστικό είναι 'επιδεικνύει δέσμευση για ποιοτική εξυπηρέτηση πελατών'
 - η ακόλουθη ερώτηση αξιολογεί τον υποψήφιο – Παρακαλώ δώστε μου ένα παράδειγμα ενός πολύπλοκου θέματος εξυπηρέτησης πελάτη το οποίο κληθήκατε να αντιμετωπίσετε πρόσφατα – ποιο ήταν το θέμα και πως το αντιμετωπίσατε;
- Θέτοντας σχετικά ερωτήματα αναφοράς γύρω από τις αξίες ενός ατόμου: Παρακαλώ περιγράψτε μία περίπτωση που ο/η ... επέδειξε δέσμευση στην εξυπηρέτηση πελατών. Αποτελεί αυτό τυπικό παράδειγμα του τρόπου αντιμετώπισης του/της ... απέναντι στους πελάτες;

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2.5.2

Για τους σκοπούς αυτής της δραστηριότητας, χωριστείτε σε ομάδες των δύο ατόμων. Πριν ξεκινήσετε, κάθε ένας από εσάς καταγράψτε το προφίλ ενός ανθρώπου που θα θέλατε να προσλάβετε και το είδος της επιχείρησής σας (σαν να είσατε εργοδότης), καθώς και το προφίλ ενός ατόμου που αναζητά εργασία και το είδος της εργασίας αυτής (σαν να είσατε άνεργος και ψάχνετε εργασία), χωρίς να μοιραστείτε τις σκέψεις σας. Και οι δύο περιπτώσεις θα πρέπει να υπάγονται στον τουριστικό τομέα, σε επίπεδο διεύθυνσης.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΕΠΙΘΥΜΗΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ	ΠΡΟΦΙΛ ΑΙΤΟΥΜΕΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΕΠΙΘΥΜΗΤΗ ΘΕΣΗ

Για τη δραστηριότητα, ο ένας εκ των δύο αναλαμβάνει το ρόλο του Σύμβουλου Απασχόλησης (αυτός που γράφει σαν να αναζητά εργασία) και ο άλλος το ρόλο του εργοδότη.

Ο εργοδότης θα αναλύσει στο Σύμβουλο Απασχόλησης το προφίλ του υπαλλήλου που αναζητά και ο Σύμβουλος Απασχόλησης θα πρέπει να εξηγήσει στον εργοδότη τις διαφορετικές μεθοδολογίες προσέλκυσης και γιατί η διασφάλιση των υπηρεσιών του αποτελεί την καλύτερη επιλογή για τον εργοδότη. Επίσης, να θέσει λεπτομερείς ερωτήσεις για το προφίλ του εργαζόμενου που αναζητά ο εργοδότης.

Καταγράψτε πιο κάτω τις σκέψεις σας μετά το παιχνίδι ρόλων:

2.6 Συνέντευξη

Η συνέντευξη αποτελεί την πιο κοινή μέθοδο επιλογής προσωπικού. Μπορεί να είναι κοστοβόρα και χρονοβόρα, ενώ οι περισσότερες επιχειρήσεις δεν εκμεταλλεύονται πλήρως τη χρησιμότητά της. Παρόλα αυτά, αν χρησιμοποιηθεί σωστά, μπορεί να αποτελέσει ένα καλό δείκτη πρόβλεψης της επαγγελματικής απόδοσης ενός υποψηφίου. Ιδανικά, οι συνεντεύξεις διεξάγονται από μία ομάδα ανθρώπων.

Ο εργοδότης μπορεί επίσης να αποτελέσει μέλος της ομάδας που διεξάγει συνεντεύξεις, καθώς:

- Κατέχει εις βάθος γνώση της θέσης εργασίας
- Είναι σε θέση να αναγνωρίσει υψηλής καταλληλότητας υποψηφίους, λόγω του υψηλού βαθμού συμμετοχής του στη διαδικασία ανάλυσης της θέσης εργασίας

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν θα συμμετέχει στη διαδικασία της συνέντευξης, πρέπει να διασφαλιστεί ότι όλες οι απαντήσεις στις κάτωθι ερωτήσεις/πληροφορίες είναι εκ των προτέρων γνωστές.

Τα μέλη της ομάδας που διεξάγει τη συνέντευξη θα πρέπει να είναι αρκούντως ικανά και έμπειρα στις κατάλληλες τεχνικές και να κατανοούν το ρόλο και τις υποχρεώσεις τους κατά τη διαδικασία. Ο Σύμβουλος Απασχόλησης θα πρέπει να γνωρίζει:

- Πώς να διεξάγει μία δομημένη, συμπεριφορικά προσανατολισμένη συνέντευξη,
- Πώς να παρέχει αποτελεσματική ανατροφοδότηση,
- Πώς να παρέχει οδηγίες για τη λήψη σημειώσεων,
- Πώς να αποφεύγει την προκατάληψη από την πλευρά του διεξάγοντα τη συνέντευξη
- Πώς να επιλέξει αξιολογικά

Προετοιμασία ερωτήσεων και διεξαγωγής συνεντεύξεων

- Οι ερωτήσεις κατά τη συνέντευξη θα πρέπει να είναι συμπεριφορικά προσανατολισμένες και να βασίζονται στα βασικά κριτήρια επιλογής (key selection criteria – KSC), όπως αυτά καθορίζονται από την ανάλυση της θέσης εργασίας.
- Συστήνονται οι συμπεριφορικά προσανατολισμένες ερωτήσεις (π.χ. ο αιτούμενος ερωτάται πως θα αντιδρούσε αν είχε να αντιμετωπίσει μία συγκεκριμένη περίπτωση/κατάσταση), καθώς προηγούμενα μοτίβα συμπεριφοράς αποτελούν τους καλύτερους δείκτες πρόβλεψης μελλοντικής απόδοσης στο εργασιακό περιβάλλον.

Οι διεξάγοντες τη διαδικασία της συνέντευξης θα πρέπει να σημειώνουν τις απαντήσεις του υποψηφίου στους ακόλουθους τομείς:

- Κατάσταση (Situation)
- Καθήκοντα (Task)
- Δράσεις (Action)
- Αποτέλεσμα (Result)

Παραδείγματα συμπεριφορικά προσανατολισμένων ερωτήσεων προκειμένου να εκμαιευθούν απαντήσεις βάση του παραπάνω προτύπου (STAR) αποτελούν:

Πρότυπο (STAR)	Παραδείγματα Ερωτήσεων
Κατάσταση Καθήκον	ή – Περιγράψτε μία κατάσταση όπου... – Γιατί εσείς...; – Ποιες ήταν οι υφιστάμενες συνθήκες / συνθήκες που περιέβαλλαν...;
Δράση	– Τι κάνατε ακριβώς; – Μπορείτε να περιγράψετε επακριβώς πως το επιτύχατε αυτό; – Μπορείτε να περιγράψετε τον ακριβή ρόλο σας στο έργο/project; – Μπορείτε να μας καθοδηγήσετε στα μέτρα που λάβατε;
Αποτέλεσμα	– Ποιο ήταν το αποτέλεσμα; – Πως εξελίχθηκε αυτό; – Ποια προβλήματα / επιτυχίες προέκυψαν από...; – Τι είδους ανατροφοδότηση λάβατε;

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2.6.1

Για τους σκοπούς αυτής της δραστηριότητας, συνεχίστε με τις ίδιες ομάδες, όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί για την προηγούμενη δραστηριότητα. Στην περίπτωση αυτή, το άτομο που είχε προηγουμένως αναλάβει το ρόλο του Σύμβουλου Απασχόλησης τώρα θα είναι ο αιτούμενος εργασία, ενώ ο εργοδότης της προηγούμενης δραστηριότητας θα αναλάβει με τη σειρά του το ρόλο του Σύμβουλου Απασχόλησης.

Ο Σύμβουλος Εργασίας θα πάρει συνέντευξη από τον υποψήφιο (αφού συμβουλευτεί το προφίλ του τελευταίου, όπως αυτό παρουσιάστηκε στην προηγούμενη δραστηριότητα), έτσι ώστε να αποφανθεί αν το άτομο αυτό είναι κατάλληλο για την προσφερόμενη θέση εργασίας. Σε περίπτωση αρνητικής απάντησης, θα πρέπει να ενημερώσει τον υποψήφιο και να προσδιορίσει ποιες άλλες μεθόδους θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει προκειμένου να βρεθεί το σωστό άτομο για τη θέση, βάση του καθορισμένου προφίλ.

Θυμηθείτε ότι είχατε στη διάθεσή σας:

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΕΠΙΘΥΜΗΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ	ΠΡΟΦΙΛ ΑΙΤΟΥΜΕΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΕΠΙΘΥΜΗΤΗ ΘΕΣΗ

Είχατε διαθέσιμες όλες τις απαραίτητες πληροφορίες από την προηγούμενη δραστηριότητα; Αν όχι, τι παραπάνω θα μπορούσε να είχε ερωτηθεί ο εργοδότης; Λάβατε όλες τις απαιτούμενες πληροφορίες από τον υποψήφιο για τη θέση; Αν όχι, ποιές επιπλέον ερωτήσεις θα μπορούσατε να είχατε θέσει;

Παρακάτω, καταγράψτε τις σκέψεις σας μετά το παιχνίδι ρόλων:

2.7 Αρχές συνεργασίας για επιτυχία

Η αξιολόγηση και η κατανόηση του εάν άτομα που αναζητούν εργασία είναι ευθυγραμμισμένα πολιτισμικά, διανοητικά και συναισθηματικά με τον οργανισμό, παρέχει μια ισχυρότερη σχέση μεταξύ του εργοδότη και του μελλοντικού υπαλλήλου και πρέπει να ληφθεί υπόψη από έναν καλό σύμβουλο απασχόλησης.

Μια “ψυχολογική σύμβαση” (psychological contract) είναι ο βαθμός ευθυγράμμισης μεταξύ των απαιτήσεων του ρόλου και των προσδοκιών με την πραγματικότητα του τι πραγματικά βιώνουμε. Όπου η κακή ευθυγράμμιση της προσδοκίας και της πραγματικότητας είναι υψηλή, υπάρχει αυξημένη μελλοντική πιθανότητα παραίτησης.

Τα πιθανά οφέλη από τη διαχείριση των προσδοκιών και της πραγματικότητας σε περίπτωση πρόσληψης του ατόμου που αναζητά εργασία είναι:

- μειωμένος κίνδυνος παραίτησης
- βελτίωση της παραγωγικότητας και του ηθικού στο χώρο εργασίας.

Όπως έχει ήδη λεχθεί, συνιστάται στον εργοδότη να συμμετέχει στο τελικό στάδιο της διαδικασίας πρόσληψης.

Παρά την ευρεία επιλογή μεθόδων προσέλκυσης εργαζομένων που είναι διαθέσιμες στους εργοδότες σήμερα, εξακολουθεί να υπάρχει μεγάλη ζήτηση για υπηρεσίες προσλήψεων (συμπεριλαμβανομένων των συμβούλων απασχόλησης) για να βοηθήσουν τους εργοδότες να προσελκύσουν και να προσλάβουν βασικό προσωπικό στον οργανισμό τους. Αλλά για να ανταποκριθούν οι καλοί σύμβουλοι απασχόλησης με επιτυχία στις απαιτήσεις πρόσληψης του οργανισμού τους, η ποιότητα της σχέσης μεταξύ του συμβούλου απασχόλησης και του οργανισμού πρέπει να είναι υψηλή.

Ο βασικός παράγοντας επιτυχίας στην οικοδόμηση τέτοιων σχέσεων είναι η εμπιστοσύνη, η οποία αναπτύσσεται μέσω της συμμετοχής και της τακτικής επικοινωνίας και από τις δύο πλευρές, ώστε να ενημερώνονται για τους στόχους, τις εξελίξεις και τις μεταβαλλόμενες ανάγκες. Εξαρτάται επίσης από την αίσθηση της προτεραιότητας και την προθυμία να ακολουθήσει κανείς ένα μοντέλο που εκτιμά την ποιότητα πέρα από την ποσότητα. Υπάρχουν βασικά χαρακτηριστικά που μπορούν να προσδιοριστούν, και αντανακλούν το είδος των σχέσεων μεταξύ επιχειρήσεων και συμβούλων απασχόλησης, που μπορούν να ωφελήσουν και τα δύο μέρη στη δημιουργία μιας σχέσης «συνεταιρισμού»:

- Επίγνωση: Αυτό είναι το μέσο με το οποίο η επιχείρηση γνωρίζει για τον σύμβουλο απασχόλησης και τη θέση του στην αγορά. Εξίσου, είναι ο τρόπος με τον οποίο ένας σύμβουλος απασχόλησης γνωρίζει ένα οργανισμό, ένα προϊόν, την αξία του εργοδότη (ΑΕ), τους στόχους και τις ανάγκες πρόσληψης.
- Εμπιστοσύνη: Η εμπιστοσύνη θέλει χρόνο για να αναπτυχθεί. Αυτή κτίζεται και είναι αποτέλεσμα της συμμετοχής και της σχέσης μεταξύ των δύο μερών - μέσω της προαγωγής της ανοικτότητας και της ειλικρίνειας στη σχέση τους.

- Συναλλαγή: Αυτό σχετίζεται με την διαδικασία των εργοδοτών να ορίσουν έναν σύμβουλο απασχόλησης ως τον “προμηθευτή” των προσλήψεων τους, μέσα ή έξω από έναν προτιμώμενο κατάλογο ατόμων
- Ικανοποίηση: Η ικανοποίηση είναι αποτέλεσμα των ευχάριστων επιχειρηματικών αλληλεπιδράσεων, οι οποίες πληρούν τους σχετικούς στόχους, αλλά και μέσω του τρόπου συμπεριφοράς των δύο μερών μεταξύ τους.
- Δέσμευση: η επιθυμία ανάπτυξης βαθύτερης σχέσης
- Υπεράσπιση: το σημείο κατά το οποίο οι εργοδότες είναι διατεθειμένοι να μιλήσουν θετικά για τις υπηρεσίες και τα επιτεύγματα του συμβούλου απασχόλησης , καθώς και ένας σύμβουλος απασχόλησης είναι διατεθειμένος να μιλήσει θετικά για την επιχείρηση του εργοδότη ως χώρο εργασίας.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2.7.1

Κατά την γνώμη σας:

– Γενικά ποιοι είναι οι λόγοι για τους οποίους οι εργοδότες επιλέγουν τους συμβούλους απασχόλησης; Πώς σχετίζονται αυτοί με τη στρατηγική του οργανισμού για την εξεύρεση πόρων;

– Ποια είναι τα χαρακτηριστικά μιας δυνατής εταιρικής σχέσης και πώς μπορεί ένας σύμβουλος απασχόλησης να προσδώσει πραγματικά αξία στη στρατηγική εξεύρεσης πόρων;

– Ποια είναι τα βασικά κριτήρια της επιχείρησης για την επιλογή ενός συμβούλου απασχόλησης; Ποιο είναι το σκεπτικό πίσω από τις διαφορετικές επιλογές γραφείων εύρεσης εργασίας;

– Ποιες είναι οι διαφορές ανάμεσα στην οικοδόμηση σχέσεων με διάρκεια και στην ικανοποίηση των ad hoc αναγκών πρόσληψης; Πώς μπορεί μια σχέση με διάρκεια να προσδώσει μεγαλύτερη αξία στη “διαδικασία δημιουργίας ονόματος” (branding) του εργοδότη;

– Ποιες είναι οι επιπτώσεις της ποιότητας σε σχέση με την ποσότητα όταν επιλέγεται ένας σύμβουλος απασχόλησης και δημιουργείται μια σχέση;

– Πώς οι επιχειρήσεις και οι σύμβουλοι απασχόλησης εμπλέκονται και παραμένουν εμπλεκόμενοι και αλληλοσυνδεδεμένοι;

– Πώς οι οργανισμοί μετρούν/αξιολογούν τις επιδόσεις των συμβούλων απασχόλησης;;

– Πώς διατηρούν οι οργανισμοί και οι σύμβουλοι απασχόλησης αποτελεσματικές επικοινωνίες;

– Εάν προκύψουν προβλήματα μεταξύ τους, πώς πρέπει να επιλυθούν;

– Ποιες μεταβαλλόμενες περιβαλλοντικές τάσεις και εξελίξεις επηρεάζουν τη σχέση μεταξύ εργοδοτών και συμβούλων απασχόλησης; Και πώς θα μπορούσαν αυτές οι τάσεις να διαμορφώσουν τον τρόπο με τον οποίο και τα δύο μέρη θα μπορούσαν να συνεργαστούν στο μέλλον;

Συζητήστε τις σκέψεις σας με τα μέλη της ομάδας σας.

2.8. Συμπέρασμα και περαιτέρω μελέτη

Ο στόχος αυτής την ενότητας είναι να τοποθετήσει την εργασία σας ως Σύμβουλο Απασχόλησης στο πλαίσιο του πώς να εργαστείτε με τους εργοδότες και τα άτομα που αναζητούν εργασία με ένα σωστό και ποιοτικό τρόπο για να επιτύχετε, κατανοώντας τις ανάγκες του κάθε ενός, ταιριάζοντας τις ανάγκες αυτές, και δημιουργώντας ένα συνεργατικό περιβάλλον, που θα σας επιτρέπει να δημιουργήσετε ένα σταθερό δίκτυο για να αναπτύξετε την εργασία σας.

Ο πιο κάτω πίνακας ανακεφαλαιώνει τους μαθησιακούς στόχους/ αποτελέσματα της ενότητας αυτής και πως οι δραστηριότητες σχετίζονται με αυτούς:

Μαθησιακοί στόχοι	1:Έρευνα	2: Παράδειγμα	3: Εργασία	4: Ομαδική συζήτηση	5: Λίστες	6. Ιδέες	7.Μελέτη περίπτωσης	8. Ανατροφοδότηση	9. Παιγνίδι υπόδησης ρόλου
Συνδυάζουν τις ανάγκες των "ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ " και "ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΑΝΑΖΗΤΟΥΝ ΕΡΓΑΣΙΑ" με τα υπάρχοντα υποστηρικτικά προγράμματα	x	X	X						
Προσδιορίζουν πιθανές λύσεις σε προβλήματα με τους εργοδότες ή τους πελάτες και εφαρμόζουν τεχνικές λήψης αποφάσεων προκειμένου να εκτιμηθούν πιθανές εναλλακτικές, οι οποίες θα οδηγήσουν στην καλύτερη δυνατή λύση	x	X	X	x					

Μαθησιακοί στόχοι	1:Έρευνα	2: Παράδειγμα	3: Εργασία	4: Ομαδική συζήτηση	5: Λίστες	6. Ιδέες	7.Μελέτη περίπτωσης	8. Ανατροφοδότηση	9. Παιγνίδι υπόδησης ρόλου
Καθοδηγούν τους εργοδότες προς την κατανόηση και αντιστοίχιση των αναγκών τους όσον αφορά την πρόσληψη εργαζομένων	x	X	x	x					
Δείχνουν την ικανότητα να παραδίδουν , ελέγχουν και να αξιολογούν την ικανοποίηση του πελάτη ως μέσο συνεχούς βελτίωσης της ποιότητας της εξυπηρέτησης πελατών	x			x	x				
Μέθοδοι προσέλκυσης και επιλογής (άμεσες, έμμεσες, μέθοδοι τρίτων, κ.λπ.) για να προσελκύσουν τους πιθανούς υποψηφίους και να έλθουν σε επαφή τόσο με άτομα που αναζητούν εργασία όσο και με εργοδότες						x			
Υποστηρίζουν τις προσδοκίες, τα προφίλ και τις ανάγκες των πελατών (ατόμων που αναζητούν εργασία και εργοδοτών) για τον εντοπισμό και τη διερεύνηση των καλύτερων				x		x			x

Μαθησιακοί στόχοι	1:Έρευνα	2: Παράδειγμα	3: Εργασία	4: Ομαδική συζήτηση	5: Λίστες	6. Ιδέες	7.Μελέτη περίπτωσης	8. Ανατροφοδότηση	9. Παιγνίδι υπόδησης ρόλου
λύσεων προσέλκυσης και πρόσληψης μεταξύ των διαφορετικών μεθόδων πρόσληψης , που τους ταιριάζει									
Επικοινωνιακές τεχνικές όσον αφορά την μετάδοση οδηγιών, παροχή ανατροφοδότησης και ακρόασης με σκοπό την κατανόηση (συνέντευξη)				x	x	x			x
Χρησιμοποιήσουν τις αρχές συνεργασίας για να επιτύχουν τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα για τους εργοδότες (συνεργατική συνεργατική εργασία - δικτύωση)				x				x	

Υπάρχουν διάφορες δημοσιεύσεις και πόροι που σχετίζονται με τα θέματα που συζητούνται σε αυτήν την ενότητα, τα οποία ίσως θέλετε να διαβάσετε για να κατανοήσετε πλήρως τα διαφορετικά θέματα. Τα περισσότερα από αυτά είναι στην αγγλική γλώσσα και εδώ είναι ο κατάλογος αυτών που θα περιγράψαμε ως συναφή:

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης - **PES to PES Dialogue, Skills-based profiling and matching in PES**, Νοέμβριος 2014

- Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης / Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης / Διεθνές Γραφείο Εργασίας, **The Role Of Employment Service Providers**, 2015
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Απασχόλησης, Κοινωνικές Υποθέσεις και Ένταξη
<http://ec.europa.eu/social/home.jsp>
- Cedefop, **Skill Set and Match Magazine**, 2016 (www.cedefop.europa.eu)
- **Recruitment and Selection Guidelines**, Patricia Conroy, Results through People Ltd.
<https://www.enterprise-ireland.com/en/Events/OurEvents/Finance-for-Growth/Recruitment-and-Selection-Guidelines.pdf>
- **Guidelines on best practice in recruitment and selection**,
<https://www.pobal.ie/Publications/Documents/Guidelines%20on%20Best%20Practice%20in%20Recruitment%20and%20Selection.pdf>
- **The relationship between HR and recruitment agencies**, Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) and the Recruitment and Employment Confederation (REC),
<http://www2.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/4A0A0C16-6257-407E-B9EF-5126DA4AF9DD/0/guideproductive...>

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΠΟΙΗΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παρουσίαση της παρούσας δημοσίευσης δεν αποτελεί θεώρηση του περιεχομένου, που αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των δημιουργών και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

