

## 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;