



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 Ανθρώπινων Πόρων (Human Resource Management)

Νάνσυ Μπουραντά
nbouranta@unipi.gr

Περιεχόμενα μαθήματος

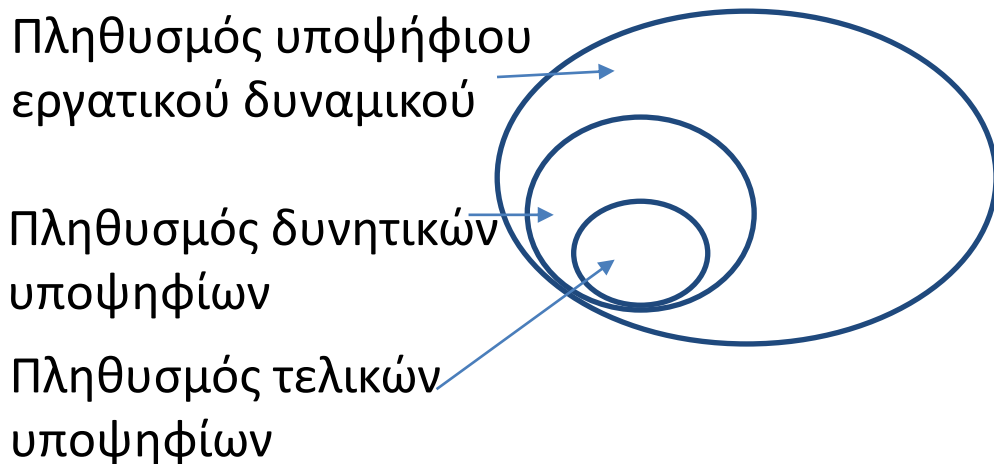
- Εισαγωγή σε βασικές έννοιες Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων
- Ανάλυση Εργασίας
- Στρατηγικός Προγραμματισμός Ανθρωπίνων Πόρων
- Προσέλκυση Υποψηφίων
- Επιλογή Υποψηφίων (Βιογραφικό Σημείωμα)
- Υποδοχή και Ένταξη νεοπροσληφθέντων
- Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Ανθρωπίνων Πόρων
- Αξιολόγηση Επίδοσης Εργαζομένων
- Πολιτική και Συστήματα Αμοιβών

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

POSITION # _____

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:

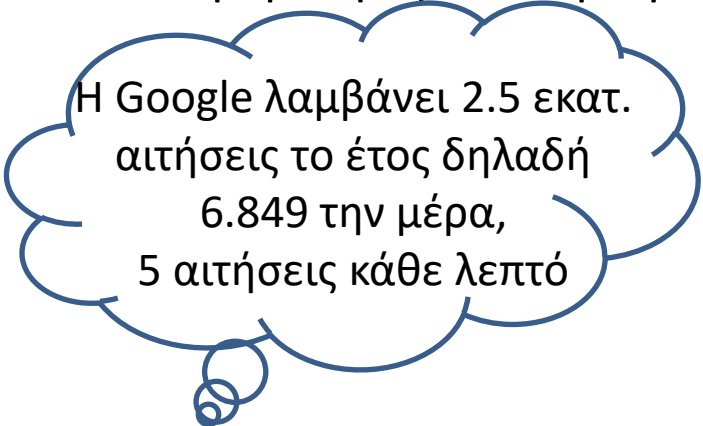
Budget Officer: _____ Date: _____
Account number to be charged: _____

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



Η Google λαμβάνει 2.5 εκατ.
αιτήσεις το έτος δηλαδή
6.849 την μέρα,
5 αιτήσεις κάθε λεπτό

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/>)

Great Place to Work

Το Great Place to Work® είναι μια διεθνής εταιρεία, που μεταξύ άλλων δραστηριοτήτων, διεξάγει έρευνες, αξιολογεί και βραβεύει επιχειρήσεις για το εξαιρετικό εργασιακό τους περιβάλλον. Δραστηριοποιείται σε έξι ηπείρους και σε 60 χώρες (<https://www.greatplacetowork.gr/>).

Οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων που συμμετέχουν στην αξιολόγηση απαντούν σε ένα ερωτηματολόγιο και αξιολογούν το εργασιακό τους περιβάλλον καθώς και τις πολιτικές διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας τους.

Η λίστα Best Workplaces™ Hellas 2022 χωρίζεται σε τρεις κατηγορίες μεγέθους:

στις 10 καλύτερες εταιρείες με πάνω από 250 εργαζόμενους,
στις 10 καλύτερες εταιρείες με 50 έως 250 εργαζόμενους και
στις 5 καλύτερες εταιρείες με 20 έως 49 εργαζόμενους.



Facebook και εργασιακή ικανοποίηση

- Σε έρευνα που διεξήχθη ανάμεσα σε 18 εταιρείες κολοσσούς στον τομέα της τεχνολογίας, η Facebook αξιολογήθηκε ως μία από τις φιλικότερες και ευνοϊκότερες για να εργασθεί κανείς. Σύμφωνα με την έρευνα:
- Η αμοιβή εργαζομένου στα αρχικά στάδια καριέρας ανέρχεται κατά μ.ο. στα 116.800\$ το χρόνο
- Η αμοιβή εργαζομένου στα ενδιάμεσα στάδια καριέρας ανέρχεται κατά μ.ο. 148.300\$ το χρόνο
- Το ποσοστό εργασιακής ικανοποίησης ανέρχεται στο 96%
- Το ποσοστό των εργαζομένων που αναγνωρίζουν την σημασία του ρόλου τους είναι της τάξης του 78%
- Το ποσοστό εργασιακού άγχους ανέρχεται στο 44%

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

Μαρτυρίες εργαζομένων με βίντεο ή ηχογράφιση

Σε ορισμένες περιπτώσεις οι εργοδότες δημοσιεύουν μαρτυρίες νων εργαζομένων (employee testimonials) με την μορφή οπτικοακουστικού υλικού, όπως η Southwest Airlines.

Ο «Sgt. Starr» είναι ένας διαδραστικός κινούμενος πράκτορας «που εργάζεται» στις στρατιωτικές δυνάμεις των Ηνωμένων Πολιτειών. Απαντά στις ερωτήσεις των ενδιαφερομένων σχετικά με την απασχόληση τους στο φορέα



Στο βίντεο της Apple ...

Απευθυνόμαστε σε εκείνον «που μπορεί να δει εκατομμύρια αποχρώσεις πρασίνου σε ένα λιβάδι χλόης»

«έλα μαζί μας, μείνε ο εαυτός σου»

(www.apple.com)

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	
Χαμηλό κόστος & χρόνος προσέλκυσης	
Δεν απαιτείται μεγάλος χρόνος προσαρμογής	
Προσλήψεις στις κατώτερες βαθμίδες	
Μείωση αποχωρήσεων	

Εσωτερικές μέθοδοι προσέλκυσης

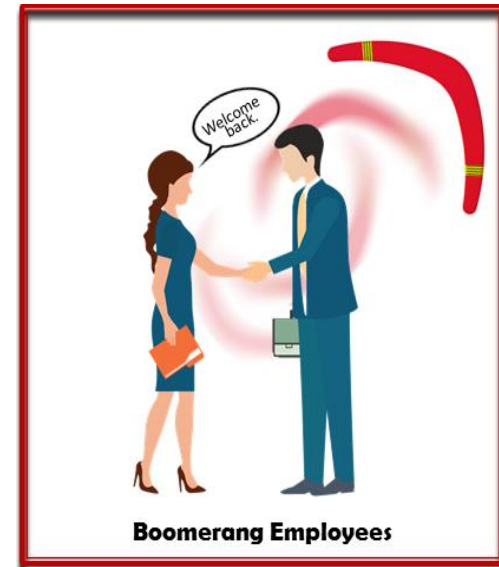
Ανακοίνωση (αναγγελία) νέων θέσεων εργασίας (job posting)

- Πίνακας ανακοινώσεων
- Εφημερίδα ή περιοδικό της επιχείρησης ή newsletter
- Βάση δεδομένων προσωπικού
- Συστάσεις εργαζομένων
- Κινητοποίηση εργαζομένων (employee enlistment)
- 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...

Εκδήλωση ενδιαφέροντος εργαζομένων (job bidding)

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.



Κινητοποίηση εργαζομένων - παράδειγμα

Εσωτερική Ανακοίνωση Προγράμματος Επιβράβευσης Για Συστάσεις

€ 500 BONUS ΓΙΑ ΕΣΑΣ ΑΝ ΣΥΣΤΗΣΕΤΕ ΕΝΑΝ ΝΕΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

Έχετε έναν φίλο, συγγενή, γείτονα, συμμαθητή ή άλλο γνωστό συνεργάτη που αισθάνεστε ότι επιθυμεί να συμμετάσχει στην οικογένεια του ξενοδοχείου μας; Εάν ναι, μπορείτε να κερδίσετε ένα μόνους μετρητών εφάπαξ ύψους € 500, αν η σύστασή σας πραγματοποιηθεί. Δείτε λοιπόν πώς λειτουργεί το πρόγραμμα:

1. Συστήστε έναν φίλο ή κάποιον συγγενή σας για κάθε θέση εργασίας που το ξενοδοχείο μας έχει ανάγκη και για την οποία θεωρείτε ότι το συγκεκριμένο άτομο θα μπορούσε να είναι κατάλληλο για αυτήν.
2. Το άτομο πρέπει να πληροί όλες τις προϋποθέσεις επιλεξιμότητας πριν από την πρόσληψη και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες και ικανότητες για την επιτυχή εκτέλεση των καθηκόντων του.
3. Αν προσλάβουμε το άτομο σύμφωνα με την σύστασή σας και εκείνο ολοκληρώσει επιτυχώς τις πρώτες 90 ημέρες απασχόλησής του με θετική αξιολόγηση από τον άμεσο προϊστάμενό του, θα κερδίσετε ένα μόνους μετρητών αξίας € 500!
4. Αν το άτομο παραμείνει στο ξενοδοχείο μας για επιπλέον 60 ημέρες και κερδίσει ευνοϊκή αξιολόγηση από τον προϊστάμενό του, θα λάβετε ένα πρόσθετο μόνους μετρητών αξίας € 100!

Εξωτερικές μέθοδοι προσέλκυσης 1/3

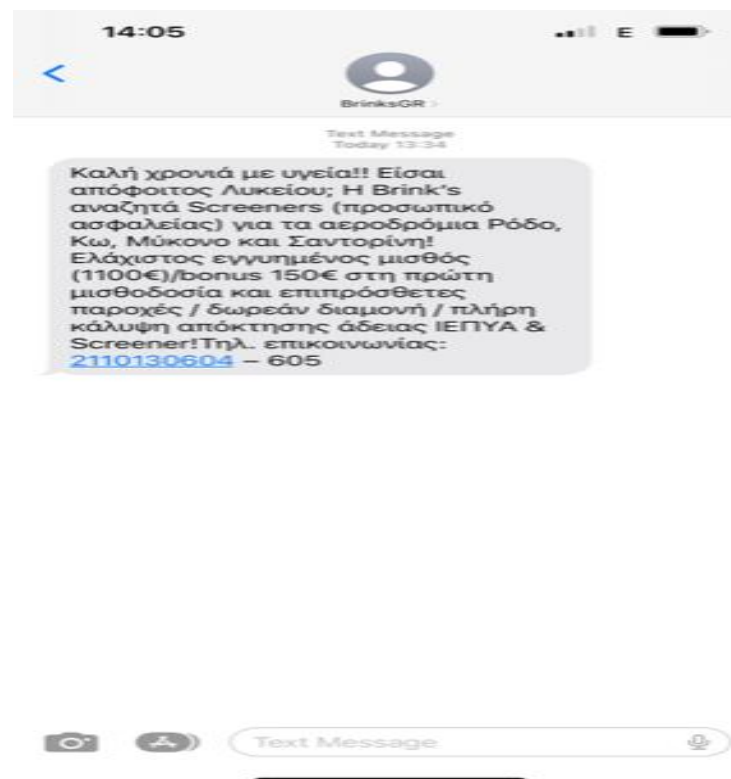
- Ανώτερα και ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα ή επαγγελματικές σχολές
- Ημέρες σταδιοδρομίας (καριέρας)
- Επαγγελματικές ενώσεις και εργατικά σωματεία
- Ανταγωνίστριες επιχειρήσεις - πειρατεία (poaching)
- Γραφεία ευρέσεως απασχόλησης
- Εταιρείες leasing (εργαζομένων)
- Εταιρείες επιλογής στελεχών (κυνηγοί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



Η περίπτωση της Facebook

Πρόσληψη μέσω κολλεγίων: Κάθε χρόνο η Facebook επισκέπτεται περισσότερες από 12 πανεπιστημιακές πόλεις με σκοπό να προσελκύσει ταλέντα. Δημιουργεί εκδηλώσεις στις οποίες οι υποψήφιοι καλούνται να βρουν λύσεις σε πραγματικά τεχνικά προβλήματα. Οι καλύτεροι υποψήφιοι μεταφέρονται στην έδρα της Facebook για το "Camp Hackathon" όπου οι λύσεις τους κρίνονται και οι νικητές παίρνουν ένα μικρό βραβείο και μια προσφορά αμειβόμενης θερινής πρακτικής ή μελλοντικής θέσης εργασίας.

Προσλήψεις μέσω διαγωνισμών: η Facebook στηρίζεται σε τεχνικούς διαγωνισμούς με βάση το Διαδίκτυο για να βρει κρυμμένα ή "μη προφανή" ταλέντα από όλο τον κόσμο. Αυτοί οι, με μικρό κόστος, διαγωνισμοί όπως το "The Facebook Hacker Cup", επιτρέπουν στην επιχείρηση να εντοπίσει ταλαντούχους ανθρώπους. Επειδή οι διαγωνιζόμενοι είναι αρχικά ανώνυμοι, οι νικητές που στοχεύουν στην πρόσληψη επιλέγονται λόγω της δουλειάς τους και όχι βάσει των τίτλων, της εμπειρίας, του φύλου ή του τόπου διαμονής τους.

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

Κάθε λεπτό
προσλαμβάνονται 6 άτομα
μέσω LinkedIn
(LinkedIn Statistics, 2022)

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)
mycarriera.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

Άσκηση

Είστε ο προϊστάμενος της Δ/νσης Προσωπικού μιας μεγάλης βιομηχανικής μονάδας επεξεργασίας ζάχαρης στη Θεσσαλία και θέλετε να καλύψετε δύο κενές θέσεις εργασίας:

- α) του τμηματάρχη διασφάλισης ποιότητας και
- β) ενός εργάτη στη γραμμή παραγωγής.

Να προσδιορίσετε μέχρι 3 πηγές προσέλκυσης που θα χρησιμοποιήσετε για την κάθε μία από τις δύο κενές θέσεις εργασίας και να αιτιολογήσετε την απάντησή σας.

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



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 Β2Β 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](#)

Παράδειγμα ... για σχολιασμό 1/2

Εταιρεία ιατρικών προϊόντων με εξέχουσα θέση στην αγορά, ραγδαίους ρυθμούς ανάπτυξης και προϊόντα αναφοράς, ενδιαφέρεται να προσλάβει άτομο στη θέση της Γραμματειακής Υποστήριξης για τα γραφεία των Αθηνών

Η θέση απαιτεί:

- Αρίστη γνώση Η/Υ
- Πολύ καλή γνώση Αγγλικής γλώσσας
- Ευχέρεια στην τηλεφωνική επικοινωνία
- Δυναμική και οργανωτική προσωπικότητα
- Προϋπηρεσία σε αντίστοιχη θέση θα ληφθεί υπόψη
- Ηλικία 25-35 ετών

Η Εταιρεία Προσφέρει:

- Αποδοχές, αναλόγως προσόντων
- Σύγχρονο Εργασιακό & φιλικό Περιβάλλον
- Δυνατότητα προσωπικής ανάπτυξης και εξέλιξης

Ποια η σκοπιμότητα μιας τυφλής αγγελίας;

Άμεση διάκριση λόγω ηλικίας, χωρίς νόμιμο και θεμιτό λόγο.

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.

Παραδείγματα ... για σχολιασμό 2/2

Καθηγητής Βιολογίας

Θεσσαλονίκη

Μόνιμη

Πλήρης Απασχόληση

Περιγραφή

Ζητείται Καθηγητής Βιολογίας από φροντιστήριο στην Ανατολική Θεσσαλονίκη.

Απαραίτητα Προσόντα

- Πτυχίο ΑΕΙ
- Εμπειρία ως καθηγητής Βιολογίας

Αίτηση - Αποστολή Βιογραφικού

Στην πόρτα ενός εστιατορίου έχει τοποθετηθεί το ακόλουθο σημείωμα

«Ζητείται υπάλληλος Πληροφορίες εντός»

Κριτήρια αξιολόγησης προγράμματος προσέλκυσης

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