

3.2 Προσέλκυση & επιλογή υποψηφίων μελών ή/και εργαζομένων στις κοινωνικές επιχειρήσεις



ReinFORCE SOCIAL Entrepreneurial Spirit through setting up
Innovative Support Structures in the cross-border Territory
“Social Forces”

4.9.2: Design and Development of the Training Material





Περιεχόμενα

- ☐ Εισαγωγή
- ☐ Προσέλκυση υποψήφιων μελών ή/και εργαζομένων
- ☐ Εσωτερική προσέλκυση ανθρωπίνων πόρων
- ☐ Πλεονεκτήματα της εσωτερικής προσέλκυσης ανθρωπίνων πόρων
- ☐ Μειονεκτήματα της εσωτερικής προσέλκυσης ανθρωπίνων πόρων
- ☐ Εξωτερική προσέλκυση ανθρωπίνων πόρων
- ☐ Πλεονεκτήματα & μειονεκτήματα εξωτερικής προσέλκυσης ανθρωπίνων πόρων
- ☐ Κύριες Πηγές Εξωτερικής Προσέλκυσης
- ☐ Επιλογή ανθρωπίνων πόρων - Συνέντευξη

Εισαγωγή

Σημείο διαφοροποίησης των κοινωνικών επιχειρήσεων είναι η ανάμιξη πολύ διαφορετικών εταίρων ή κατηγοριών συμμετεχόντων:

- ◆ Αμειβόμενοι υπάλληλοι,
- ◆ Εθελοντές,
- ◆ χρήστες,
- ◆ υποστηρικτικοί οργανισμοί και τοπικές αρχές

Οι παραπάνω αποτελούν συχνά εταίρους στο ίδιο εγχείρημα, ενώ στην παραδοσιακή κοινωνική οικονομία οι οργανισμοί αποτελούνταν από περισσότερο ομοιογενείς κοινωνικές ομάδες.

Χαρακτηριστικό των κοινωνικών επιχειρήσεων και ιδιαίτερα των συνεταιρισμών είναι η **διάθεση** των εργαζομένων και των μελών να κάνουν **βραχυπρόθεσμες θυσίες** απορροφώντας τις όποιες ζημίες μπορεί να προκύψουν, ώστε να επιτρέψουν στην επιχείρηση να **επιβιώσει**.

Προσέλκυση υποψήφιων μελών ή/και εργαζομένων

Προσέλκυση εργαζομένων: η διαδικασία με την οποία οι οργανισμοί **εντοπίζουν** και **προσελκύουν** άτομα για να καλύψουν κενές θέσεις εργασίας.

Παράγοντες για τον τρόπο και το χρονικό διάστημα που θα διαρκέσει η διαδικασία προσέλκυσης:

- ✿ το **μέγεθος** της επιχείρησης,
- ✿ ο **κλάδος** στον οποίο δραστηριοποιείται,
- ✿ ο **τύπος** και η **ποιότητα** του ανθρώπινου δυναμικού που θέλει να προσελκύσει
- ✿ οι **διοικητικές πρακτικές**,
- ✿ η **οργανωτική κουλτούρα** της επιχείρησης,
- ✿ η **αγορά εργασίας** στην οποία απευθύνεται,
- ✿ το **ανταγωνιστικό περιβάλλον**.



Εσωτερική προσέλκυση ανθρωπίνων πόρων



Η εσωτερική προσέλκυση ανθρωπίνων πόρων αναφέρεται στην κάλυψη θέσεων εργασίας από το **υπάρχον** προσωπικό ή ακόμα και από **συστάσεις** από το υπάρχον προσωπικό.

Δηλαδή η επιχείρηση **εμπιστεύεται** τους εργαζόμενούς της στο να προτείνουν κάποιον γνωστό τους, που ίσως μπορεί να καλύψει την κενή θέση.

Πλεονεκτήματα της εσωτερικής προσέλκυσης ανθρωπίνων πόρων

01

Η γνώση των ικανοτήτων των εργαζομένων της επιχείρησης που αυξάνει τις πιθανότητες επιτυχούς κάλυψης της θέσης

02

Η μείωση του χρόνου εκπαίδευσης.

03

Η δημιουργία αισθήματος ασφάλειας και ικανοποίησης για τους εργαζόμενους

04

Υποκίνηση εργαζομένων ώστε να είναι πιο αποδοτικοί. Θεωρώντας ότι μπορεί να καλύψουν κάποια άλλη θέση, αυτό συνεπάγεται και την αύξηση της απόδοσής τους.

05

Το μικρότερο κόστος προσέλκυσης.

06

Ο γρηγορότερος χρόνος κάλυψης της θέσης.

Μειονεκτήματα της εσωτερικής προσέλκυσης ανθρωπίνων πόρων

- 01 Υπάρχει πιθανότητα να είναι χρονοβόρα η διαδικασία εσωτερικής προσέλκυσης προσωπικού σε κάποιους οργανισμούς λόγω γραφειοκρατίας.
- 02 Το άτομο που αναλαμβάνει τη νέα θέση, αφήνει τη θέση του κενή, άρα για την επιχείρηση πάλι υπάρχει θέση εργασίας την οποία καλείται να καλύψει.
- 03 Έλλειψη ευελιξίας.



Εξωτερική προσέλκυση ανθρωπίνων πόρων



- ➡ Μια διαδικασία κατά την οποία η επιχείρηση αναζητά άτομα για την κάλυψη των κενών θέσεων εργασίας, τα οποία **δεν έχουν καμιά σχέση** με την επιχείρηση.
- ➡ Απαιτείται **προσεκτικός σχεδιασμός** από τα στελέχη διοίκησης
- ➡ Είναι απαραίτητη διαδικασία όταν η θέση προϋποθέτει γνώσεις και ικανότητες που **δεν τις πληροί** το υπάρχον προσωπικό και όταν η επιχείρηση χρειάζεται προσωπικό το οποίο να διαθέτει **νέες ιδέες** και **διαφορετικό υπόβαθρο**.

Πλεονεκτήματα & μειονεκτήματα εξωτερικής προσέλκυσης ανθρωπίνων πόρων



Νέες ιδέες που μπορεί να επιφέρουν αλλαγές στην επιχείρηση



Εξοικονόμηση κόστους εκπαίδευσης, λόγω εμπειρίας του υποψηφίου από τις προηγούμενες εργασίες του.



Υπάρχει κίνδυνος λάθους επιλογής προσωπικού το οποίο δεν θα ανταποκρίνεται στις προσδοκίες της επιχείρησης.



Απαιτεί περισσότερο χρόνο σε σχέση με την εσωτερική προσέλκυση.








Πιθανή έλλειψη ικανοποίησης από τους ήδη υπάρχοντες εργαζομένους, διότι χάνονται για αυτούς οι πιθανότητες προαγωγής μέσα στην επιχείρηση.



Δημιουργεί μεγαλύτερο κόστος στην επιχείρηση.

Κύριες Πηγές Εξωτερικής Προσέλκυσης



-  **Προκηρύξεις θέσεων.** Χρησιμοποιείται κυρίως από το δημόσιο, τους δημόσιους οργανισμούς και τις τράπεζες.
-  Μέσω **ΟΑΕΔ** και **Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας** τα οποία είναι πηγές ειδικευμένου προσωπικού.
-  **Γραφεία Αποκατάστασης Πτυχιούχων ΑΕΙ, ΤΕΙ,** που φέρνουν σε επαφή σπουδαστές με επιχειρήσεις.
-  Μέσω **διαδικτύου**, με αγγελίες καταχωρημένες σε δικτυακούς χώρους. Η επιχείρηση λαμβάνει άμεσα βιογραφικά μέσω φαξ, email, on-line φόρμας, κλπ.
-  **Αγγελίες στον τύπο**, με αναφορά σε συγκεκριμένα στοιχεία όπως η περιγραφή της θέσης εργασίας, τα προσόντα, η αμοιβή, τα στοιχεία επικοινωνίας της επιχείρησης.

Επιλογή ανθρωπίνων πόρων - συνέντευξη



Η **ατομική συνέντευξη** είναι το πιο ασφαλές μέσο για την επιλογή και την τοποθέτηση ενός υποψήφιου μέλους/εργαζομένου σε μια θέση εργασίας και το **κρισιμότερο σημείο** της όλης διαδικασίας, ιδιαίτερα όταν αφορά στην κάλυψη ρόλων με ιδιαίτερες απαιτήσεις.

Στόχος της συνέντευξης είναι μέσα από την αναγνώριση των **ενδιαφερόντων, δεξιοτήτων, κινήτρων, αξιών, συνηθειών, συναισθηματικής κατάστασης του υποψηφίου**, η επιτυχημένη τοποθέτησή του σε θέση εργασίας ή αντίστοιχα η απόρριψή του.

