

Η κατάλληλη χρονική περίοδος για επιλογή προσωπικού, είναι τώρα!

Σε μια χρονική περίοδο όπου πολλές επιχειρήσεις εξακολουθούν να μειώνουν το ανθρώπινο δυναμικό τους ή να αποφεύγουν τις προσλήψεις αν και με σημαντικές ελλείψεις σε στελέχη, η πρόταση για επιλογή προσωπικού, και μάλιστα τώρα, φαντάζει ουτοπία.



του Κωνσταντίνου Παπαχατζή,
Διευθυντής Ανθρώπινου
Δυναμικού, Ανάδειξη,
k.papahatzis@anadeixi.gr

Με τα επίσημα στατιστικά στοιχεία να δείχνουν τη συνολική ανεργία συνεχώς να διογκώνεται, την ανεργία των νέων να εμφανίζει διψήφια νούμερα, τη γενιά των σαραντάρηδων σε κρίση, τις εταιρείες να μειώνουν τα «κόστη» σε προσωπικό και εκπαίδευση, αλήθεια, ποιος μπορεί σήμερα να μιλήσει για περισσότερες προσλήψεις; Ο ορισμός της επένδυσης, λήει ξεκάθαρα ότι πρόκειται για «κάθε τι που δεν καταναλώνεται με την χρησιμοποίησή του, αλλά συμβάλει στην αύξηση της αποτελεσματικότητας μιας εταιρείας». Αν λοιπόν θέλουμε να έχουμε επιχειρήματα μιλώντας για «επένδυση στους ανθρώπινους πόρους», έχουμε πλέον δέκα καλούς λόγους για να ισχυροποιήσουμε την άποψή μας!

1. Στο χρηματιστήριο αξιών ανθρώπινου δυναμικού, οι επιθυμητές αποδοχές πολύ ικανών στελεχών, βρίσκονται στα χαμηλότερα δυνατά επίπεδα. Μια εταιρεία μπορεί σήμερα να προσλάβει ένα καλό στέλεχος, με τουλάχιστον 40% χαμηλότερες αποδοχές, από ότι στο πρόσφατο παρελθόν και αυτό είναι πραγματική επένδυση.
2. Στην αγορά εργασίας, υπάρχουν σήμερα στελέχη με πολύ αξιόλογη προϋπηρεσία σε μεγάλες εταιρείες και με εξαιρετικό εκπαιδευτικό υπόβαθρο. Μια μικρομεσαία εταιρεία μπορεί πλέον να προσελκύσει και ένα έμπειρο και καταξιωμένο στέλεχος, που θα μεταφέρει μια τεράστια τεχνογνωσία και εμπειρία στο νέο εργοδότη του.
3. Με περιορισμένες δυνατότητες επένδυσης σε εξοπλισμό, διαφήμιση, εγκαταστάσεις, αγορά γης, δημιουργία νέων γραφείων και υποκαταστημάτων, η μόνη ρεαλιστική και οικονομική επένδυση, με πολλαπλάσια ανταλλάγματα που μπορεί να κάνει μια εταιρεία, είναι η επένδυση στους ανθρώπινους πόρους.
4. Υπάρχουν αρκετά επιδοτούμενα προγράμματα στην αγορά, που μπορούν να οδηγήσουν μια εταιρεία σε σημαντικές προσθήκες εργαζομένων, ειδικά σε χαμηλότερες θέσεις, χωρίς ουσιαστική οικονομική δαπάνη, με δυνατότητα πληρωμής όλων των εργοδοτικών εισφορών.
5. Η απόκτηση έμπειρων στελεχών από την αγορά, αποδυναμώνει την παρουσία του ανταγωνισμού και ισχυροποιεί τη δική σας παρουσία. Σε περίοδο

κρίσεων, δίνεται η ευκαιρία για σημαντική ανακατανομή των μεριδίων αγοράς. Μια εταιρεία, λοιπόν, καλείται σήμερα να αποφασίσει αν θα δημιουργήσει τις εξελίξεις στον κλάδο της και θα πάρει τη θέση που της αξίζει ή απλώς θα παρακολουθεί από απόσταση.

6. Υπάρχουν πολλές επιλογές διαφορετικής μορφής συνεργασίας, σε σχέση με το παρελθόν που η μισθωτή εργασία πλήρους απασχόλησης ήταν η μόνη επιλογή. Πολλοί εργαζόμενοι είναι διατεθειμένοι να απασχοληθούν on a project basis, part time, με προμήθειες, σε περιόδους αιχμής, ως εξωτερικοί συνεργάτες - free lancers κ.λπ. και να διατηρήσουν την απασχολισιμότητά τους στην αγορά.
7. Η σχέση δέσμευσης - απόδοσης ενός νεοπροσλημβανόμενου στελέχους με την εταιρεία που θα τον επιλέξει, είναι ισχυρότερη από ποτέ. Η αφοσίωση έχει άμεσο αντίκτυπο και στα ποιοτικά και ποσοτικά αποτελέσματα της εργασίας και τελικά, στα οικονομικά αποτελέσματα της εταιρείας.
8. Η γενιά των 45+, έχει ένα ακόμα ισχυρότερο κίνητρο απόδοσης, καθώς καλείται να αποδείξει σε ένα νέο εργοδότη, ότι η μεγάλη εμπειρία, οι προτάσεις ανάπτυξης και μείωσης κόστους και οι τεχνικές που έχει εφαρμόσει με επιτυχία στη διάρκεια της προϋπηρεσίας του, μπορούν να αποσβέσουν άμεσα την επένδυση στην επιλογή του, διασφαλίζοντας και τη συνολική εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας.
9. Σε μια ευαίσθητη, για όλη την ελληνική κοινωνία, χρονική περίοδο, η είδηση και μόνον ότι μια εταιρεία οδηγείται σε προσλήψεις, μπορεί να επηρεάσει θετικά τις πωλήσεις και τη φήμη της στην αγορά, πολύ περισσότερο από οποιαδήποτε ακριβή επένδυση σε διαφήμιση.
10. Με κάθε νέα πρόσληψη βελτιώνεται το εργασιακό κλίμα μιας εταιρείας, για ηθικούς και πρακτικούς λόγους. Το προσωπικό αντιλαμβάνεται ότι η εταιρεία βρίσκεται σε φάση ανάκαμψης και άρα βελτιώνεται και η ψυχολογία του και παράλληλα συνειδητοποιεί ότι μπορεί να κάνει αποτελεσματικότερα και ποιοτικότερα την εργασία του, αυξάνοντας την απόδοσή του και την απόδοση όλης της εταιρείας. **HR**