



# HR



ΤΜΗΜΑ  
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Τομέας  
Οργάνωσης &  
Διοίκησης

**Επιστημονική Ημερίδα: Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ  
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗ ΨΗΦΙΑΚΗ  
ΕΠΟΧΗ**

"Συνεντεύξεις, ψυχομετρικά τεστ και ερωτηματολόγια με την χρήση τεχνολογίας. Γιατί η αναζήτηση εργασίας έχει γίνει τόσο περίπλοκη;"

Δρ Φαίδων Κομισσόπουλος, Λέκτωρ τμ. Διοίκησης Επιχειρήσεων  
Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Ιανουάριος 2020

Όλο και περισσότερες εταιρείες διεξάγουν online συνεντεύξεις ακόμα και για την πιο απλή θέση εργασίας. Αυτός ο τρόπος συνεντεύξεων εξοικονομεί χρήματα για τους εργοδότες αφού δεν χρειάζεται να πληρώσουν εισιτήρια και κόστη διαμονής για υποψηφίους ώστε να ταξιδέψουν στην έδρα της εταιρείας. Εκτός αυτού, η τεχνολογία που απαιτείται για τη διεξαγωγή συνεντεύξεων σε απευθείας σύνδεση, είναι ένας απλός και αποτελεσματικός τρόπος.

Για όσους αναζητούν εργασία, είναι εύκολο να κάνουν τη συνέντευξη από το σπίτι. Επίσης αυτή η διαδικασία μπορεί να είναι λιγότερο αγχωτική από την πρόσωπο με πρόσωπο συνέντευξη. Υπάρχουν διαφορετικοί τύποι ηλεκτρονικών συνεντεύξεων εργασίας.

Αυτή όμως η τάση για εξ αποστάσεως συνεντεύξεις για εργασία, αν και δεν είναι νέα αφού εδώ και δεκαετίες είχαμε τις τηλεφωνικές συνεντεύξεις, κερδίζει συνεχώς έδαφος χάρη στην μεγάλη εξοικείωση με το διαδίκτυο όλων των εμπλεκόμενων.

## Τόσο οι εργοδότες

- 41% of employers say that they might not interview a candidate if they can't find them online.

*(Careerbuilder)*

- 63% of US employers expect employees to have social media experience.

*(Careerbuilder 2017)*

## Όσο και οι υποψήφιοι

- 79% of job seekers say they are likely to use social media in their job search

*(Glassdoor 2013)*

- 18% of job seekers said they will check out hiring managers on social media platforms while job hunting.

*(Careerbuilder 2016)*

Χρησιμοποιούν το διαδίκτυο και τα social media ενεργά στην διαδικασία εύρεσης εργασίας και επιλογής, εξασφαλίζοντας πληροφορίες για περαιτέρω αξιολόγηση.

- The top social media platforms recruiters use to check candidates include:

- LinkedIn - 87%
- Facebook - 43%
- Twitter - 22%
- Blog - 11%
- Instagram - 8%
- Youtube - 6%
- Snapchat - 3%

*(Jobvite Recruiter Nation Report 2016)*

Ειδικά οι εργοδότες και οι εταιρείες στρατολόγησης στελεχών συλλέγουν όλες τις διαθέσιμες πληροφορίες για τους υποψηφίους από διάφορα μέσα, ώστε να επιλέξουν τους καλύτερους, όχι μόνο σε προσόντα αλλά και σε προσωπικές συνήθειες και συμπεριφορές.

Έτσι, για παράδειγμα, οι φωτογραφίες, ενός κατά τα άλλα ιδανικού σε προσόντα υποψηφίου, που τον δείχνουν να πίνει, αξιολογούνται κατάλληλα.

- 50.5% of recruiters say social media has changed their recruiting results.

*(2016 Recruiting Benchmark Survey NACE)*

- 29% of recruiters are investing in recruiting via social media platforms.

*(Jobvite Recruiter Nation Report 2016)*

Όλη αυτή η διαδικασία επιλογής, γίνεται πολυπλοκότερη λόγω της παγκόσμιας κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και της διαφορετικότητας της προέλευσης του εργατικού δυναμικού την οποία φαίνεται να προτιμούν οι επιχειρήσεις.

- **Ethnically diverse companies are 35% more likely to have a financial performance above the industry mean.**

(McKinsey 2015)

[PDF] Delivering through diversity

V Hunt, S Prince, S Dixon-Fyle, L Yee - McKinsey & Company ..., 2018 - ifsskillnet.ie  
... performance uses actual decimal values How low gender and ethnic diversity correlate to poorer financial performance Exhibit 5 The penalty for not being diverse on both measures persists. Now, as previously, companies in ...

☆ 99 Γίνεται αναφορά σε 72 Σχετικά άρθρα Όλες οι 8 εκδόχές

Gender, ethnic and age diversity of the boards of large Malaysian firms and performance

SN Abdullah, K Ismail, KN Izah - ... Gender, Ethnic and Age Diversity ..., 2017 - papers.ssrn.com  
... Ethnic diversity is associated positively with firm performance. Age diversity is associated positively with firm performance ... A total of 100 non-financial firms listed on the Malaysian stock exchange, the Bursa Malaysia, were included in the sample, based on market capitalization ...

☆ 99 Γίνεται αναφορά σε 56 Σχετικά άρθρα Όλες οι 12 εκδόχές

Does board gender diversity influence financial performance? Evidence from Spain

N Reguera-Alvarado, P de Fuentes - Journal of Business Ethics, 2017 - Springer  
... the directors' profiles to improve relations with competitors and customers, knowledge about the industry, and the possibilities of access to finance ... Board Gender Diversity. As a consequence of the financial scandals and the high failure rate of companies in the past decade (the ...

☆ 99 Γίνεται αναφορά σε 105 Σχετικά άρθρα Όλες οι 12 εκδόχές

[PDF] Diversity on corporate boards and firm performance: An empirical evidence from Malaysia

H Khan, R Hassan - American Journal of ..., 2017 - onlinesciencepublishing.com  
... Ethnic diversity on boards and market performance: An empirical investigation in Malaysia ... Journal of Financial Economics, 64(2): 215-241 ... Corporate board diversity in Malaysia: A longitudinal analysis of gender and nationality diversity ...

☆ 99 Γίνεται αναφορά σε 22 Σχετικά άρθρα Όλες οι 5 εκδόχές

[PDF] Ethnic and gender diversity in top level management and firm

[PDF] ifsskillnet.ie

[PDF] ukm.my

[PDF] us.es



<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>

## Οφέλη από μια online συνέντευξη

Οι συνεντεύξεις μπορεί να είναι δυσάρεστες τόσο για τον συνεντευξιζόμενο όσο και για το στέλεχος της εταιρείας. Είναι μια γνωριμία με κάποιον για πρώτη φορά σε ένα ασυνήθιστο περιβάλλον.

Οι συνεντεύξεις μέσω βίντεο συνεδρίες αφαιρούν πολύ από την αμηχανία από τη συνέντευξη.

Βέβαια, μια συνέντευξη μέσω skype, δεν μοιάζει με μια διαδικτυακή συζήτηση μεταξύ φίλων. Και αυτό ακριβώς προσπαθεί να εξακριβώσει και το στέλεχος της εταιρείας που πραγματοποιεί την συνέντευξη, εάν ένας υποψήφιος αντιμετωπίζει τη συνέντευξη σοβαρά και σεβόμενο τη διαδικασία.

Είναι ο υποψήφιος ντυμένος κατάλληλα (από αυτό που φαίνεται τουλάχιστον);

Πώς είναι η συμπεριφορά του, ο τόνος και η φωνή του;

Μήπως ο υποψήφιος έβαλε μια ακατάλληλη διακόσμηση σαν φόντο; (ικανότητα διάκρισης)

Ποσό καλά είναι προετοιμασμένος ο υποψήφιος για τις ερωτήσεις;

Επιτρέπουν σε έναν συνεντευξιαζόμενο να αισθάνεται «πιο άνετα» κατά τη διάρκεια της συνέντευξης.

Δεν χρειάζεται να ανησυχούμε για το ότι ένας υποψήφιος κόλλησε στην κυκλοφορία.

Η διαθεσιμότητα των εμπλεκομένων είναι πολύ πιο εύκολη στη διευθέτηση.



Οι εταιρείες που χρησιμοποιούν online συνεντεύξεις, στην πραγματικότητα, συμπεριλαμβάνουν προσωπικές συνεντεύξεις στη διαδικασία πρόσληψης, απλώς τείνουν να το κάνουν σε μεταγενέστερο στάδιο.

Η online συνέντευξη είναι ένας τρόπος για τις εταιρείες να αποφασίσουν: «Ποιους πέντε ανθρώπους επιλέγω για προσωπική συνέντευξη;».

Οι online συνεντεύξεις επιτρέπουν στις ομάδες στρατολόγησης ταλέντων και στους διαχειριστές προσλήψεων να εντοπίσουν τους ακατάλληλους υποψηφίους ειδικότερα όταν οι θέσεις αυτές απαιτούν μεγάλο βαθμό ψηφιακού γραμματισμού.

Σε πολλές περιπτώσεις, έχουν κάνει τη διαδικασία πρόσληψης πιο ανθρώπινη.



Οπότε, βλέπουμε ότι μια παραδοσιακή διαδικασία, αυτή της συνέντευξης πρόσωπο με πρόσωπο, χάρη στις νέες τεχνολογικές δυνατότητες εμπλουτίστηκε αρκετά.

Το ίδιο παραδοσιακά, πολλοί εργοδότες χρησιμοποιούσαν έναν συνδυασμό των πρόσωπο με πρόσωπο συνεντεύξεων και αξιολογήσεων και ψυχομετρικών τεστ.

Η δύναμη των ψυχομετρικών τεστ είναι ότι υπάρχει ισχυρή συσχέτιση μεταξύ των αποτελεσμάτων των τεστ και της πραγματικής απόδοσης στην εργασία.

Αλλά και τα ψυχομετρικά τεστ που κάποτε γινόντουσαν συνήθως την ίδια μέρα της συνέντευξης, ακολουθούν τον ίδιο δρόμο της τεχνολογίας και της παγκοσμιοποιημένης αγοράς εργασίας.

Η λέξη ψυχομετρική αναφέρεται βασικά στη μέτρηση του νου. Σε αντίθεση με τις πτυχές όπως η εκπαίδευση, οι δεξιότητες, η εμπειρία, η εμφάνιση και η ακρίβεια, τα χαρακτηριστικά συμπεριφοράς και η προσωπικότητα ενός υποψηφίου μπορεί να είναι πολύ πιο δύσκολο να εκτιμηθούν κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης.

Οι ψυχομετρικές δοκιμασίες μπορούν να μετρήσουν μια σειρά χαρακτηριστικών, όπως η νοημοσύνη, ο κριτικός συλλογισμός, τα κίνητρα και το προφίλ της προσωπικότητας.

Μια ψυχομετρική δοκιμή στοχεύει στην παροχή μετρήσιμων, αντικειμενικών δεδομένων που μπορούν να παρέχουν μια καλύτερη σφαιρική άποψη της καταλληλότητας ενός υποψηφίου. Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι οι ψυχομετρικές δοκιμές προσφέρουν αξιοπιστία και αντικειμενικότητα στη διαδικασία πρόσληψης. Παρέχει ίσως έναν πιο δίκαιο και ακριβή τρόπο αξιολόγησης ενός υποψηφίου, καθώς όλοι οι υποψήφιοι θα λάβουν την ίδια τυποποιημένη δοκιμασία.

Πώς λειτουργούν οι ψυχομετρικές δοκιμασίες;

Υπάρχουν δύο κύριοι τύποι ψυχομετρικών τεστ: δοκιμασίες επάρκειας δεξιοτήτων (πχ λεκτικών ή αριθμητικών) και τεστ προσωπικότητας.

Τα τεστ σχεδιάζονται προσεκτικά έτσι ώστε κάθε άτομο που ολοκληρώνει μια συγκεκριμένη δοκιμασία να έχει την ίδια εμπειρία δοκιμής, δηλαδή να παρουσιάζονται με τις ίδιες ερωτήσεις και να έχουν το ίδιο χρονικό διάστημα για να απαντήσουν σε αυτές.

Βεβαίως υπάρχουν και adaptive τεστ, αλλά χρησιμοποιούνται σε ειδικές περιπτώσεις.

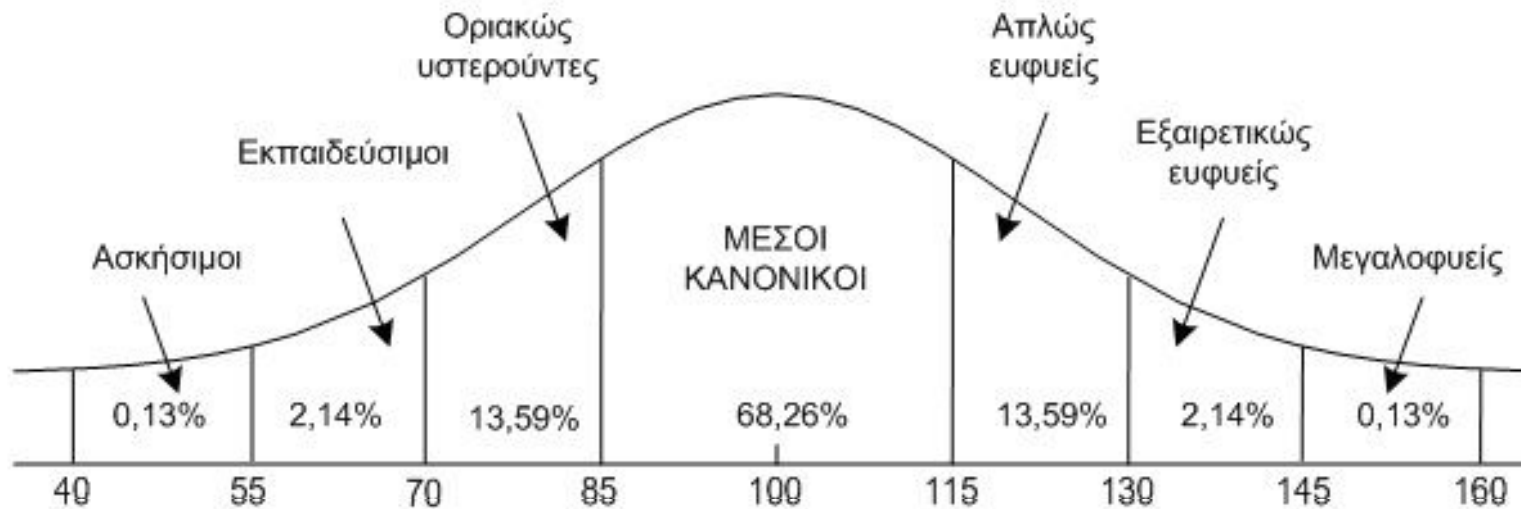
Η βαθμολογία, η οποία είναι συνήθως ο αριθμός των σωστών απαντήσεων, στη συνέχεια μετατρέπεται σε ένα κανονικό σκορ σε σύγκριση με ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα ατόμων που έχουν ολοκληρώσει τη δοκιμασία στο παρελθόν. Στη συνέχεια, μπορούμε να πούμε αν ένα άτομο έχει βαθμολογηθεί πάνω ή κάτω από το μέσο όρο και πόσο πάνω ή κάτω.

Εδώ πρέπει να κάνουμε μια συζήτηση για το τι είναι νοημοσύνη:

Το αμερικανικό λεξικό Webster ορίζει τη νοημοσύνη ως *“τη δύναμη επιτυχούς αντιμετώπισης οποιασδήποτε κατάστασης, και ειδικά μιας πρωτόγνωρης κατάστασης, με κατάλληλες προσαρμογές της συμπεριφοράς· επίσης, την ικανότητα σύλληψης των σχέσεων που διασυνδέουν τα γεγονότα που παρουσιάστηκαν, με τέτοιο τρόπο, που η δράση να κατευθύνεται προς ένα ορισμένο σκοπό”*.

Ο πρώτος άνθρωπος που επιχειρήσε να αναπτύξει tests νοητικών ικανοτήτων, ήταν ο Sir Francis Galton, πριν 1,5 αιώνα περίπου.

Αν και τα tests του Galton δεν αποδείχτηκαν και πολύ χρήσιμα, ήταν αυτός που ανακάλυψε το δείκτη συνάφειας (correlation coefficient), ένα δείκτη που παίζει σημαντικό ρόλο στη στατιστική και όχι μόνο.



### Νοητικό πηλίκο

Θεωρητική κατανομή των νοητικών πηλίκων στον γενικό πληθυσμό

$$ΝΠ = \text{Νοητική ηλικία} / \text{Χρονολογική ηλικία} * 100$$

Το νοητικό πηλίκο είναι το γνωστό μας IQ

<https://braining.gr/blog/%CE%B4%CE%B5%CE%AF%CE%BA%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%BD%CE%BF%CE%B7%CE%BC%CE%BF%CF%83%CF%8D%CE%BD%CE%B7%CF%82-%CE%BA%CE%BB%CE%AF%CE%BC%CE%B1%CE%BA%CE%B1-binet-weschler.html>

Ευφυΐα δε σημαίνει να έχει κανείς ιδιαίτερες ικανότητες σε ένα συγκεκριμένο τομέα (λ.χ. γλωσσική αντίληψη ή μνήμη) αλλά να χρησιμοποιεί όλες τις δυνατότητες του εγκεφάλου με ολιστικό τρόπο. Η γενική ευφυΐα δεν μπορεί να μετρηθεί άμεσα.

## IQ TEST

Ποιοι αριθμοί ακολουθούν λογικά την ακολουθία:

1, 3, 5, 7, 9, \_\_, \_\_

1, 2, 4, 8, 16, \_\_, \_\_

4, 7, 6, 10, 8, 13, 10, \_\_, \_\_

<https://braining.gr/iqtest/%CF%84%CE%B5%CF%83%CF%84-%CE%BD%CE%BF%CE%B7%CE%BC%CE%BF%CF%83%CF%8D%CE%BD%CE%B7%CF%82-%CE%BC%CE%B5-%CE%B1%CF%81%CE%B9%CE%B8%CE%BC%CE%BF%CF%8D%CF%82.html>

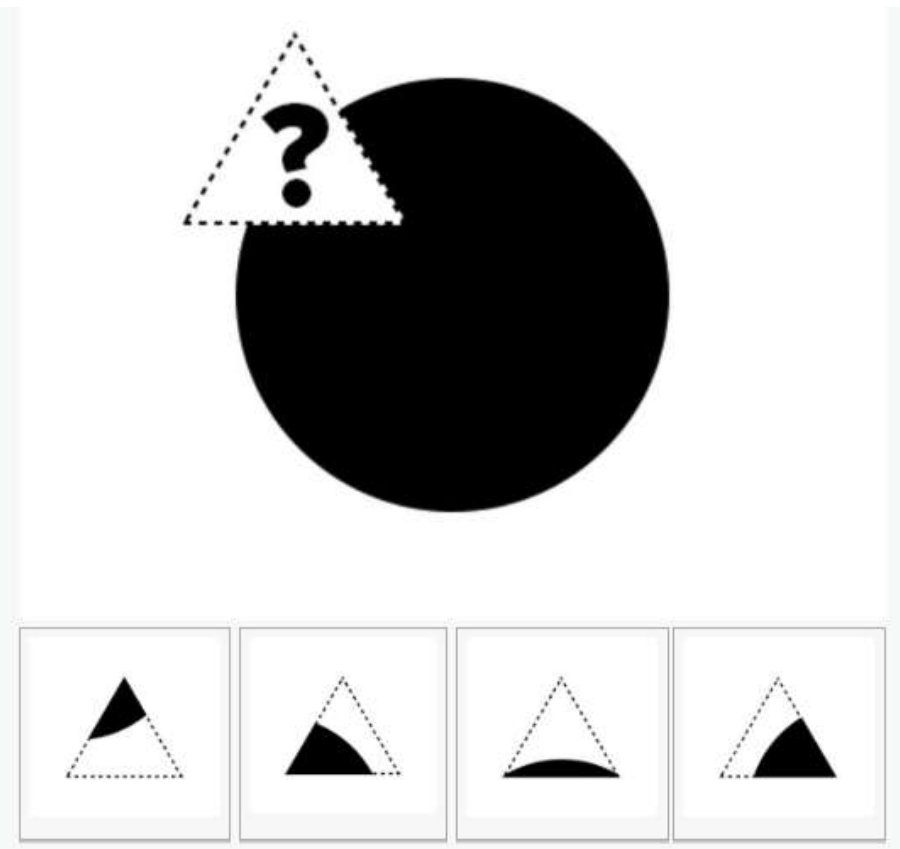
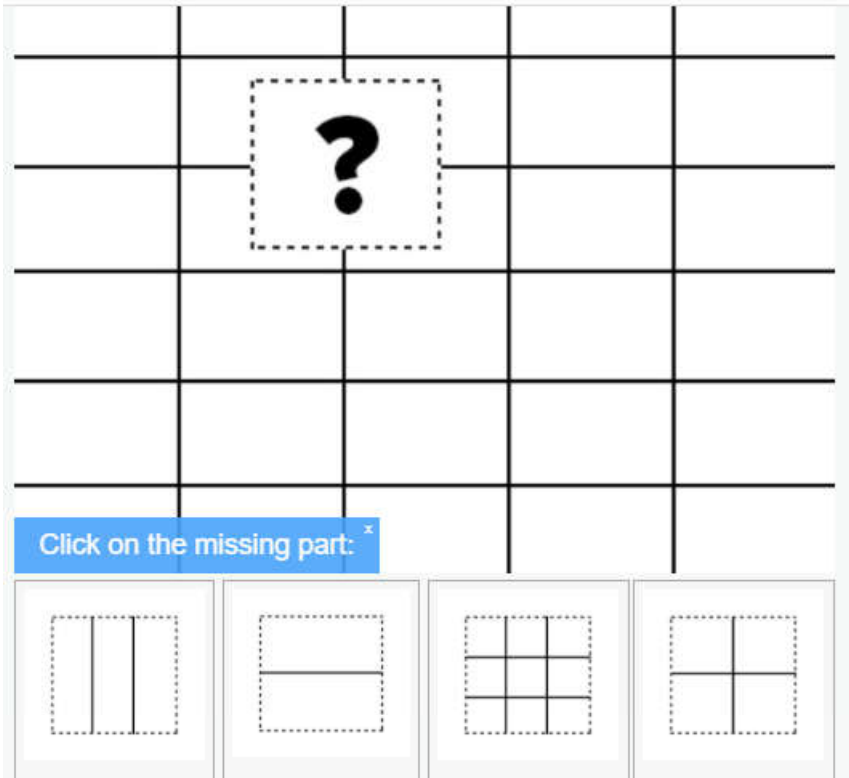
Οπότε προσεγγίζουμε τα διάφορα είδη νοημοσύνης και τα μετράμε μεμονωμένα.

- Λεκτική / γλωσσική νοημοσύνη (Verbal Linguistic Intelligence)
- Λογικό-μαθηματική νοημοσύνη (Logical- Mathematical Intelligence)
- Σωματική-κινησθητική νοημοσύνη (Bodily-Kinesthetic Intelligence)
- Μουσική νοημοσύνη (musical intelligence)
- Διαπροσωπική νοημοσύνη (interpersonal intelligence)
- Ενδοπροσωπική νοημοσύνη (Intrapersonal intelligence)
- Χωρική νοημοσύνη (spatial intelligence)
- Υπαρξιακή νοημοσύνη (existential Intelligence)
- Φυσιοκρατική νοημοσύνη (Naturalistic intelligence)

Και υπάρχουν διαφορετικά τεστ για το κάθε ένα τα οποία χρησιμοποιούν οι εταιρείες.

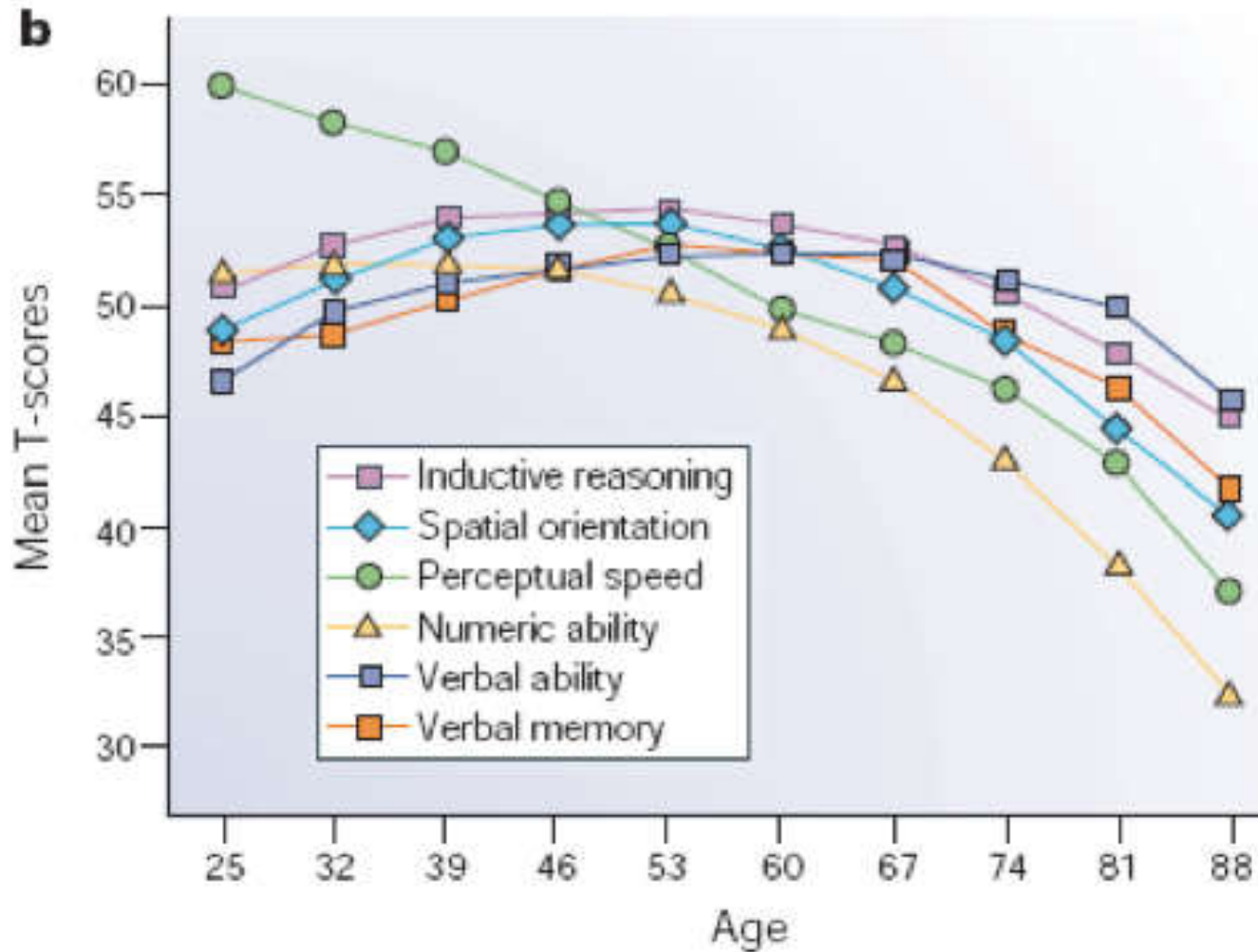
<https://www.iefimerida.gr/news/141933/%CF%84%CE%B1-%CE%B5%CE%BD%CE%BD%CE%AD%CE%B1-%CE%B5%CE%AF%CE%B4%CE%B7-%CE%BD%CE%BF%CE%B7%CE%BC%CE%BF%CF%83%CF%8D%CE%BD%CE%B7%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CF%80%CF%8E%CF%82-%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%81%CE%AF%CE%BD%CE%BF%CE%BD%CF%84%CE%B1%CE%B9-%CE%B1%CF%80%CF%8C-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%C2%AB%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%83%CF%89%CF%80%CE%B9%CE%BA%CE%AE% C2%BB-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CE%B3%CE%BA%CE%AC%CE%BD%CF%84%CE%B9-%CE%BC%CE%AD%CF%87%CF%81%CE%B9-%CF%84%CE%B7>

## Στιγμιότυπο τεστ λογικής νοημοσύνης





## Τα είδη νοημοσύνης ανά ηλικία

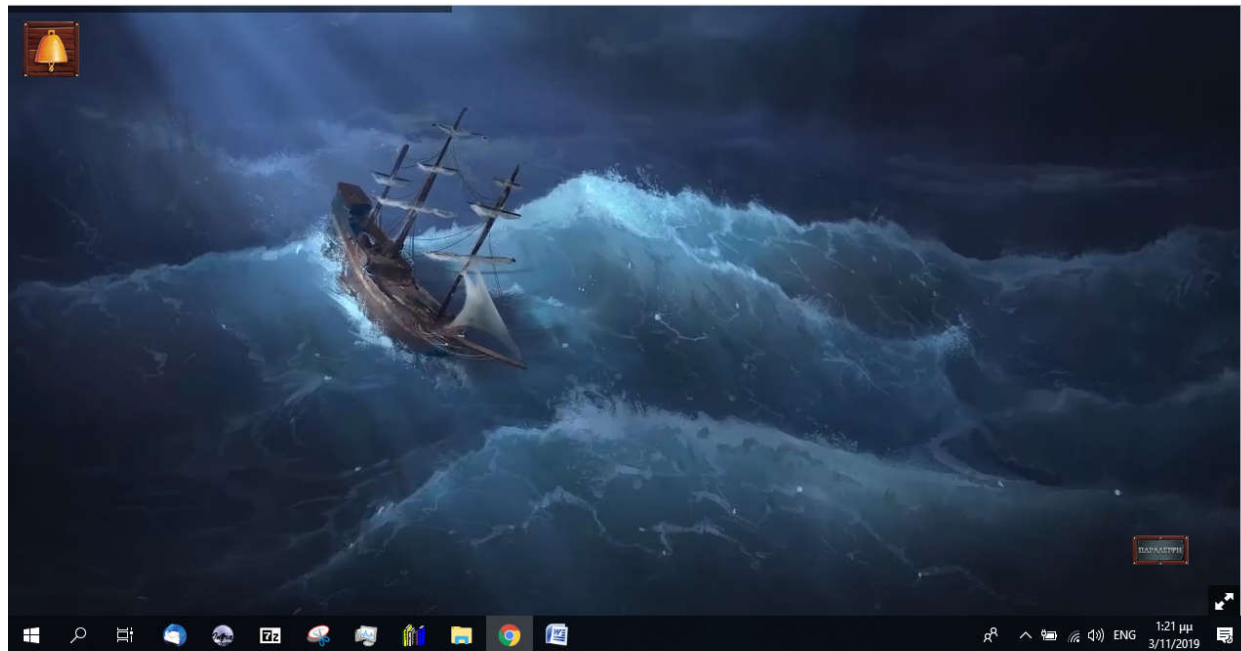


<https://medium.com/psyc-406-2015/how-fast-does-iq-decline-can-you-do-anything-about-it-f5ca370d8b62>

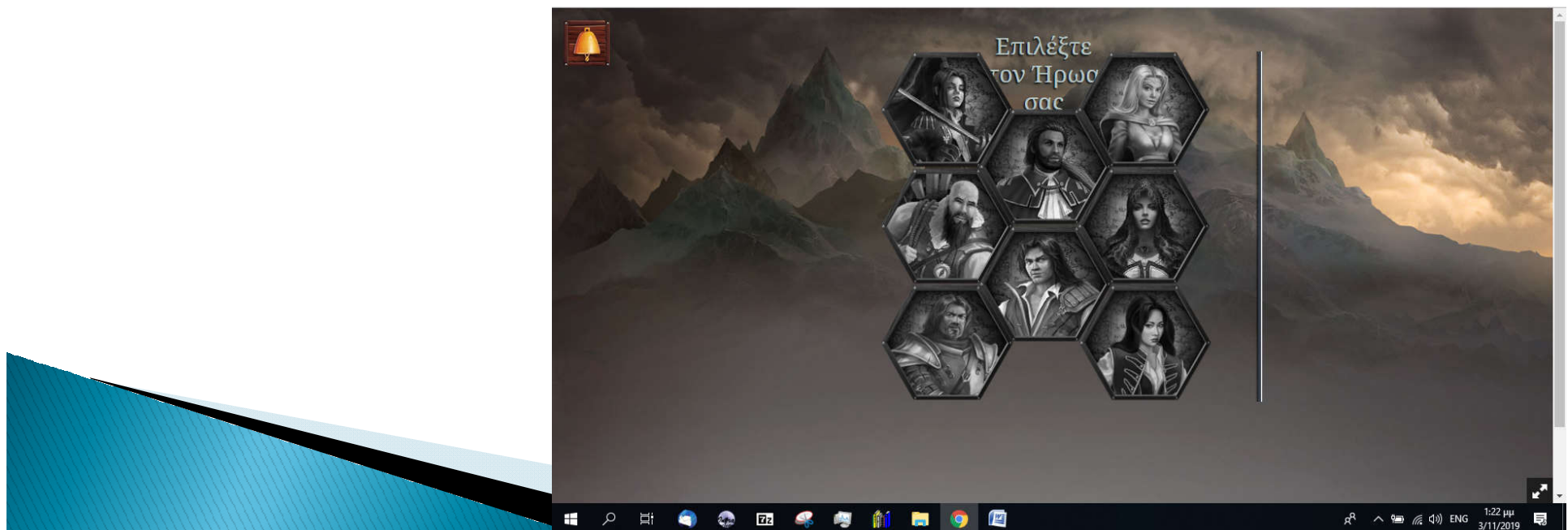
Η καινούργια γενιά τεστ προσωπικότητας και soft skills

Online Role playing games!



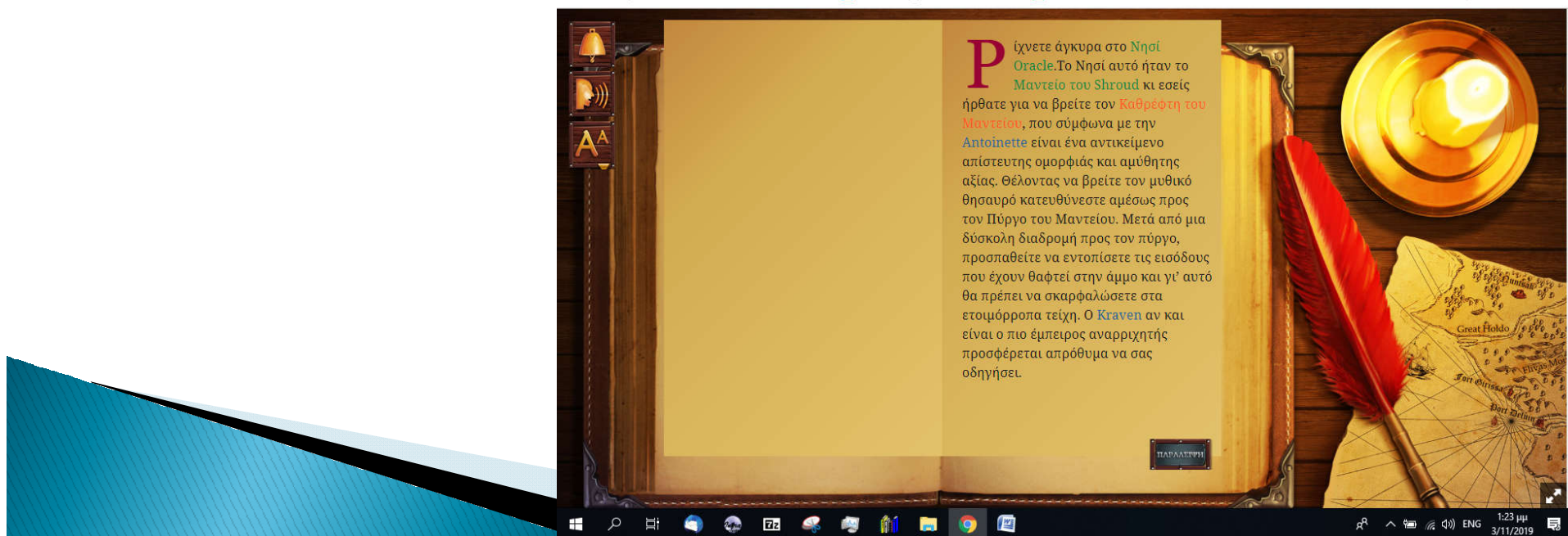


Σε ένα όμορφο γραφικό περιβάλλον, σε ένα δεδομένο σενάριο επιλέγουμε χαρακτήρα, ο οποίος έχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και αυτή η επιλογή μας αξιολογείται.



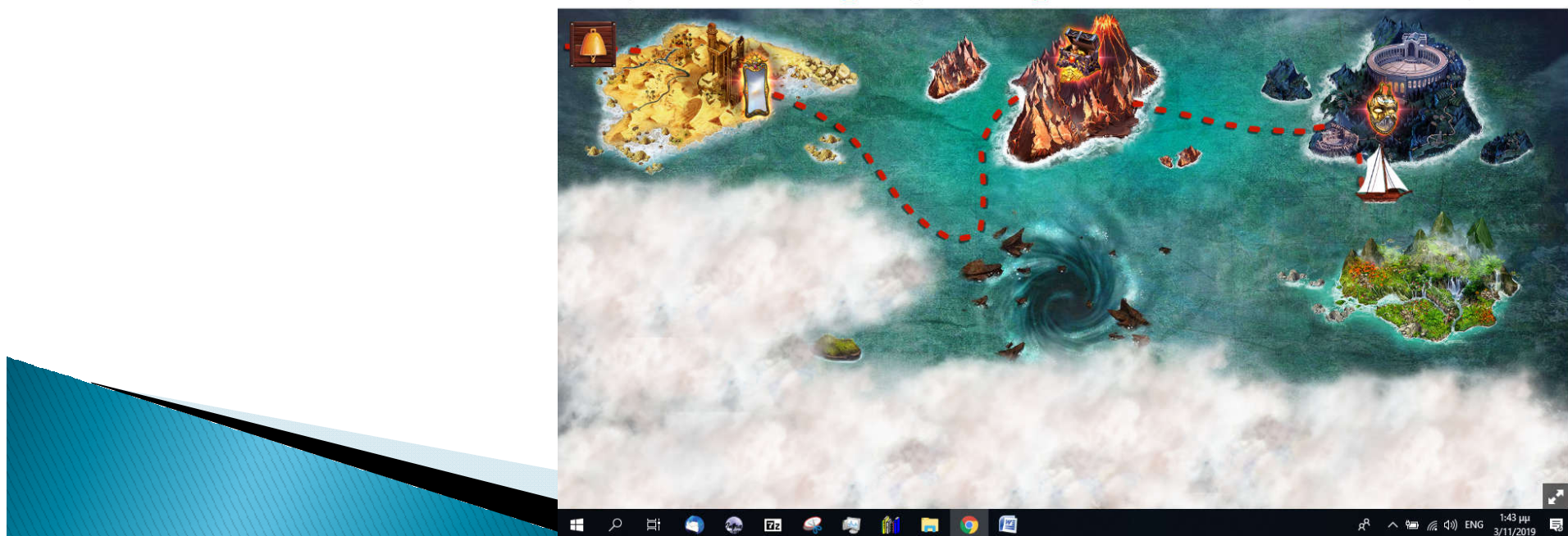


Ο χαρακτήρας μας είναι μέλος μιας ομάδας, η οποία έχει συγκεκριμένη αποστολή.





Κάθε περιπέτεια έχει ένα σενάριο και δίνονται 4 επιλογές, όπου πρέπει να τις κατατάξω από την καλύτερη προς την χειρότερη,



### GAME DETAILS



**DATE COMPLETED** | 03/11/2019  
Doctor Ramero

**31' 39"**  
COMPLETION TIME

**8/8**  
SKILLS



**CERTIFICATE OF COMPLETION**

**WELL DONE!!!**

This is a certification that you completed the game and passed successfully all the islands.

[View Certification](#)

 **1** Time Game Completed

**182** Days left until you can play the game again.

[PLAY AGAIN](#)

### SOFT SKILLS

#### ACCOUNTABILITY

### SOFT SKILLS

**ACCOUNTABILITY** 100%

[LEARN WHAT ACCOUNTABILITY IS & WHY IT IS IMPORTANT](#)

**ADAPTABILITY** 88%

[LEARN WHAT ADAPTABILITY IS & WHY IT IS IMPORTANT](#)

**DECISION MAKING** 56%

[LEARN WHAT DECISION MAKING IS & WHY IT IS IMPORTANT](#)

**WILLINGNESS TO CHANGE** 63%

[LEARN WHAT WILLINGNESS TO CHANGE IS & WHY IT IS IMPORTANT](#)

**INTEGRITY** 81%

[LEARN WHAT INTEGRITY IS & WHY IT IS IMPORTANT](#)

**LEARNING AGILITY** 44%

[LEARN WHAT LEARNING AGILITY IS & WHY IT IS IMPORTANT](#)

**RESILIENCE** 69%

[LEARN WHAT RESILIENCE IS & WHY IT IS IMPORTANT](#)

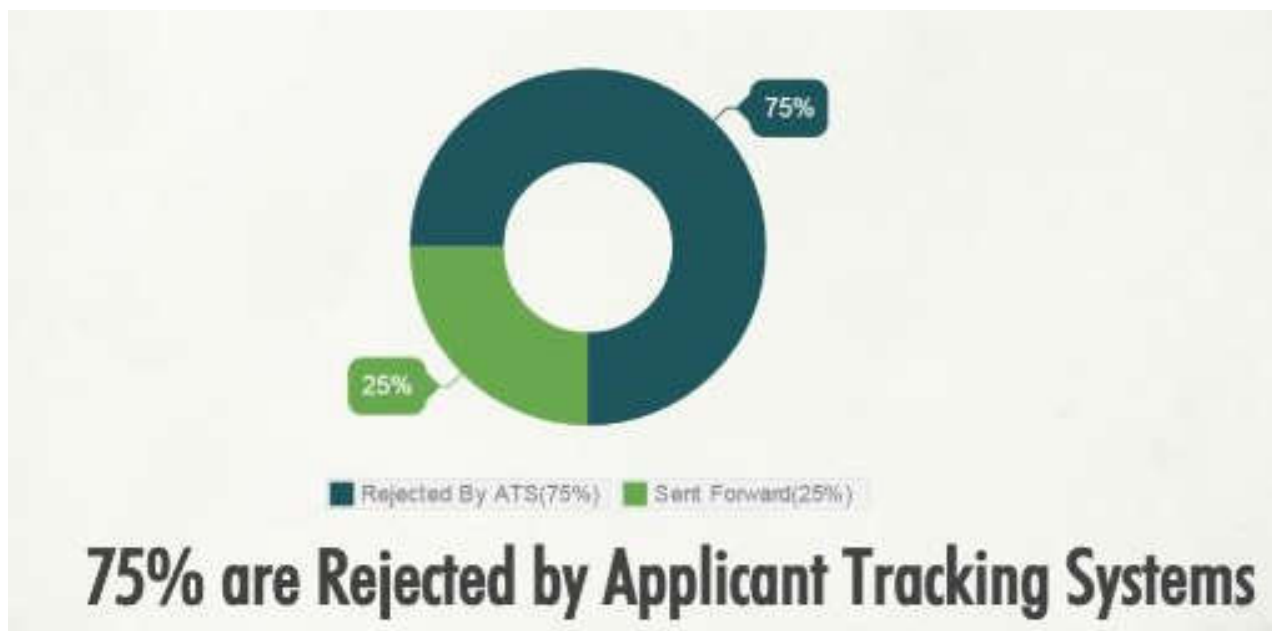
**TEAMWORK** 44%

[LEARN WHAT TEAMWORK IS & WHY IT IS IMPORTANT](#)



Και δημιουργείται  
ένα ολοκληρωμένο  
report για τον κάθε  
υποψήφιο.

Για να φτάσουμε όμως σαν υποψήφιοι στο στάδιο των ψυχομετρικών τεστ και των συνεντεύξεων, πρέπει πρώτα να έχουμε περάσει επιτυχώς από ένα Applicant tracking system.

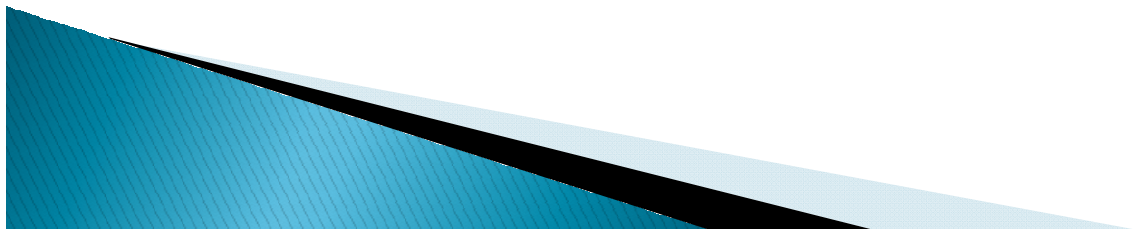


Ένα ATS είναι μια εφαρμογή λογισμικού που επιτρέπει τον ηλεκτρονικό χειρισμό των βιογραφικών.

Ένα σύστημα ATS είναι παρόμοιο με τα συστήματα διαχείρισης σχέσεων πελατών (CRM), αλλά έχει σχεδιαστεί για τους σκοπούς των προσλήψεων.

Σε πολλές περιπτώσεις φιλτράρουν τα βιογραφικά αυτόματα βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων όπως λέξεις-κλειδιά, δεξιότητες, πρώην εργοδότες, χρόνια εμπειρίας και πανεπιστήμια που φοίτησαν οι υποψήφιοι.

Αυτό έχει αναγκάσει πολλούς υποψηφίους να χρησιμοποιήσουν τεχνικές βελτιστοποίησης του βιογραφικού τους παρόμοιες με εκείνες που χρησιμοποιούνται στη βελτιστοποίηση μηχανών αναζήτησης.





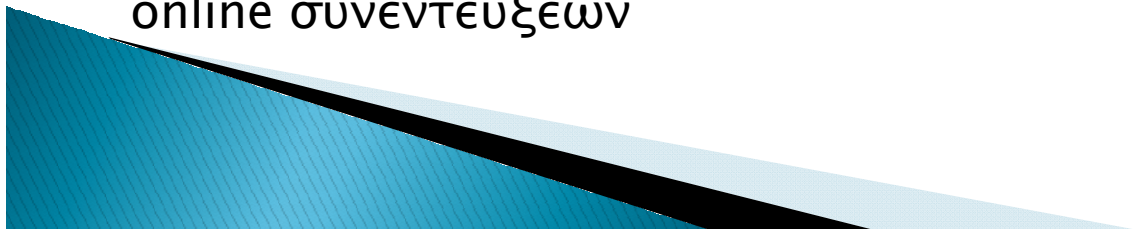
Συμπερασματικά:

Η τεχνολογία έχει περάσει δυναμικά σε όλα τα επίπεδα προσέλκυσης και επιλογής των υποψηφίων, κυρίως για να επιταχυνθούν οι διαδικασίες και όχι για να γίνουν πιο δύσκολες.

Η υπερπληθώρα βιογραφικών για κάθε αγγελία που εμφανίζεται είναι ο κύριος λόγος που αξιοποιούνται όλες αυτές οι τεχνολογικές λύσεις.

Ο υποψήφιος ανταγωνίζεται σε ένα διεθνοποιημένο περιβάλλον και η αναζήτηση εργασίας αν θέλει να είναι επιτυχής τον υποχρεώνει να ασχοληθεί επαγγελματικά με:

- Την δημιουργία του βιογραφικού του, όπου γίνεται πλέον με γνώμονα τις λέξεις κλειδιά για να περάσει το ATS,
- Την προετοιμασία για επιτυχή διεξαγωγή των ψυχομετρικών τεστ,
- Την εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες για πραγματοποίηση online συνεντεύξεων



Ευχαριστώ πολύ!

