

## ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΞΑΝΘΗ ΠΑΠΑΔΑΚΗ

## «Το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα»

Για την απαραίτητη προετοιμασία που οφείλει να ακολουθήσει κάθε υποψήφιος, που επιθυμεί να «ατακτήσει» μια θέση εργασίας, αλλά και για τη διαδικασία ανεύρεσης ανθρώπινου δυναμικού που ακολουθεί μια σύγχρονη εταιρεία μιλάει στο ένθετο +ΕΡΓΑΣΙΑ η Administration Manager της McCain Hellas, Ξανθή Παπαδάκη. «Η οικονομική κρίση έχει δημιουργήσει νέα δεδομένα και τάσεις ακόμη και στην επαγγελματική συνέντευξη», αναφέρει χαρακτηριστικά η κυρία Παπαδάκη, υπογραμμίζοντας ότι «το στοιχείο που κάνει δυσκολότερη την ταυτοποίηση του κατάλληλου υποψηφίου είναι οι δεξιότητες που θα δημιουργήσουν προστιθέμενη αξία στο βιογραφικό του».

## Πόσο δύσκολη είναι η διαδικασία ανεύρεσης ανθρώπινου δυναμικού; Ποια είναι τα στάδια που ακολουθεί η εταιρεία σας;

Σε αντίθεση με το παρελθόν, όπου το προϊόν φαινόταν κυρίαρχο, σήμερα αναμφισβήτητα, το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι αυτό που προσδίδει σε κάθε επιχείρηση ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Τα ταλαντούχα άτομα αποτελούν πηγή καινοτομίας και διαφοροποίησης, ενώ δημιουργούν προϋποθέσεις ικανές να αυξήσουν τη δημιουργικότητα και να ενισχύσουν τη θέση κάθε οργανισμού/εταιρείας στην αγορά.

Αυτό που κάνει πιο δύσκολη την εύρεση του κατάλληλου υποψηφίου δεν είναι η έλλειψη κατάλληλων βιογραφικών ούτε ασφαλώς η έλλειψη υποψηφίων, με την ανεργία να καλπάζει απειλητικά κοντά στο 30%, όπως δείχνουν οι τάσεις. Εκείνο που κάνει δυσκολότερη την ταυτοποίηση του κατάλληλου υποψηφίου είναι οι δεξιότητες που θα δημιουργήσουν προστιθέμενη αξία στο βιογραφικό και θα κάνουν τον υποψήφιο κατάλληλο να ανταποκριθεί στις παρούσες συνθήκες και σαφώς πιο απαιτητικές συνθήκες.

Οι εταιρείες δεν θα πρέπει να ενδιαφέρονται μόνο να αποκτήσουν τον καλύτερο, αλλά κι εκείνον που είναι πιο κοντά να του δώσει τις προϋποθέσεις να ανταποκριθεί με τον καλύτερο τρόπο.

Για τη McCain, οι εργαζόμενοι της είναι η κινητήρια δύναμη της! Έχουμε κοινή στρατηγική προσέγγισης παγκοσμίως, καθώς και κοινό σύστημα για την κάλυψη κενών θέσεων, που δίνει τη ίδια δυνατότητα σε όλους τους εργαζόμενους να κάνουν αίτηση για τη θέση της προτίμησής τους, σε οποιοδήποτε κράτος στον κόσμο.

Αν η θέση δεν καλυφθεί εσωτερικά,

Κορυφαίο κριτήριο στην επιλογή ενός υποψηφίου αποτελεί το «ταίριασμα» με την εταιρική κουλτούρα, εξηγεί στο +ΕΡΓΑΣΙΑ η Administration Manager της McCain Ελλάδας, Ξανθή Παπαδάκη



«Οι συνεντευξιαζόμενοι θα πρέπει να μην αφήνουν την αγωνία ή το άγχος για την απόκτηση της θέσης να επηρεάζουν την ενεργητική ακοή τους. Να ακούν καλά και να παίρνουν τον απαραίτητο χρόνο τους»

για τις μικρότερες θέσεις, αναζητούμε κατάλληλους υποψηφίους στις βάσεις βιογραφικών μας, που είναι updated (α.σ. ενημερωμένες), ενώ και για περισσότερο εξειδικευμένες θέσεις απευθυνόμαστε σε στρατηγικούς συνεργάτες μας στο χώρο του executive search (εύρεση στελεχών).

## Ποια προετοιμασία πρέπει να κάνει ο υποψήφιος πριν τη συνέντευξη;

Θα ξεκινήσω από αυτά που θεωρούμε δεδομένα αλλά όμως έχουν σημαντικό ρόλο σ' αυτό που λέγεται πρώτη εντύπωση και για να δημιουργηθεί, πιστέψτε με, αρκούν 30 δευτερόλεπτα. Καταρχάς να κρατήσει συνέπεια στην ώρα του ραντεβού. Να έχει υπόψη ότι μεγάλο ποσοστό της επικοινωνίας γίνεται μέσα από κινήσεις και η εικόνα που σχηματίζουμε για έναν άνθρωπο είναι η γλώσσα του σώματος σε συνδυασμό με τα λεχθέντα, μέσω διάλογου. Να κρατήσει έναν ενδυματολογικό κώδικα συνυφασμένο με τη θέση αλλά και την εταιρεία που πάει να δώσει συνέντευξη, αποφεύγοντας τις υπερβολές.

Σε ό,τι αφορά την υπόλοιπη προετοιμασία, είναι σημαντικό να έχει διαβάσει για την εταιρεία πριν το ραντεβού, ενδεχομένως να έχει ρωτήσει και στο περιβάλλον του και να έχει διαβάσει και αναφορές

στον Τύπο, αν υπάρχουν. Θετικό θα ήταν να έχει προετοιμάσει ίσως και ερωτήσεις που θα μπορούσε να κάνει.

## Τι κίνητρα δίνετε στους εργαζόμενους της εταιρείας σας, ώστε να πετύχουν τους στόχους που τους έχετε θέσει;

Θα πρέπει να κάνουμε μια παραδοχή ότι η στρατηγική στην εφαρμογή κινήτρων θα πρέπει να διαχωριστεί αφενός σε κίνητρα που σχετίζονται με την εσωτερική παρακίνηση και ικανοποίηση ενός στελέχους από την εργασία του, αφετέρου σε κίνητρα οικονομικής φύσης, δηλαδή αμοιβές και παροχές που μπορούν να αποτιμηθούν σε χρηματική αξία.

Σε ό,τι αφορά στα κίνητρα εσωτερικής παρακίνησης, παίζουν πρωταρχικό ρόλο στην καθημερινότητα ενός στελέχους και αποτελούν βασικό παράγοντα στην ικανοποίηση, παρακίνηση, δέσμευση και -τελικά- στη μακρόχρονη παραμονή του στην εταιρεία. Τέτοια κίνητρα είναι ξεκάθαρα το περιβάλλον εργασίας (δηλαδή η εταιρική κουλτούρα, οι πρακτικές και οι πολιτικές), οι άνθρωποι (όπως η μορφή ηγεσίας, ο άμεσος προϊστάμενος, το σύνολο των συναδέλφων), η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (worklife balance), για την οποία γίνεται

τεράστια αναφορά ακόμη και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι δυνατότητες για περαιτέρω προσωπική εκπαίδευση κι ανάπτυξη, καθώς και οι προοπτικές που παρέχονται για επαγγελματική ανέλιξη (ή διαφοροποίηση).

Σε ό,τι αφορά στα κίνητρα οικονομικής φύσης, έχουν σαφώς σημασία και βαρύτητα για τους ανθρώπους. Όμως, είναι ενδιαφέρον να μοιραστώ μαζί σας τα αποτελέσματα μιας έρευνας που καταδεικνύει με σαφήνεια τους παράγοντες που ικανοποιούν, παρακινούν και τελικά κάνουν πιο αποδοτικό ένα στέλεχος.

Η κατά σειρά σπουδαιότητας κατάταξη είναι η ηγεσία, ο άμεσος προϊστάμενος, οι προοπτικές εξέλιξης, η εκπαίδευση κι ανάπτυξη, η επικοινωνία και, τέλος, οι χρηματικές απολαβές. Συμπερασματικά, η ισορροπία μεταξύ των κινήτρων εσωτερικής παρακίνησης και των κινήτρων οικονομικής φύσεως είναι πολύ σημαντική και πρέπει να συμβαδίζει με τους παράγοντες που παρακινούν τα καλύτερα στελέχη.

## Έχουν αλλάξει οι «κλασικές» ερωτήσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης;

Οι παρούσες συνθήκες, με την οικονομική κρίση και τις ανακατατάξεις που έχει φέρει στην αγορά εργασίας, έχουν δημιουργήσει νέα δεδομένα και τάσεις ακόμη και στην επαγγελματική συνέντευξη.

Αυτό σημαίνει ότι παράλληλα με τις τυποποιημένες «κλασικές» ερωτήσεις, οι εργοδότες έχουν προσθέσει και άλλες νέες ή διαφοροποιημένες, οι οποίες μπορούν να δώσουν στίγμα για τη δέσμευση ενός υποψηφίου για την εταιρία και την εν λόγω θέση, ή ακόμη και ερωτήσεις κρίσεως σε case studies που μπορούν να αποτελέσουν κριτήριο για την συνδυαστική σκέψη του υποψηφίου.

Μια σημαντική συμβουλή: να μην αφήνουν την αγωνία ή το άγχος για την απόκτηση της θέσης να επηρεάζουν την ενεργητική ακοή τους. Να ακούν καλά και να παίρνουν τον απαραίτητο χρόνο τους, ώστε να απαντούν με σαφήνεια και κυρίως με ειλικρίνεια. Τέλος, σε καμία περίπτωση ο υποψήφιος δεν θα πρέπει να δεχθεί προσωπικές ερωτήσεις που τον φέρνουν σε δύσκολη θέση και κυρίως να αισθανθεί την υποχρέωση να τις απαντήσει.