

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Μπούτας Νικόλαος
HR Director

Σκοπός

Η διαδικασία επιλογής-πρόσληψης προσωπικού για
Γερμανική Εταιρία (συνεργασία με Amazon - DHL - Deutsche Post)

**Ποιες διαδικασίες να
χρησιμοποιηθούν ;**

Έρευνες μεθόδων πρόσληψης

- Schmidt L. F. & Hunter E. J. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. Psychological Bulletin 1998, Vol. 124, No. 2, 262-274

1998, Πανεπιστήμια Iowa & Michigan (Meta – analysis)

Frank L. Schmidt - John E. Hunter

85 Χρόνια Ερευνών

19 Διαφορετικές μέθοδοι επιλογής προσωπικού

Εκατομμύρια Εργαζόμενοι

Χιλιάδες έρευνες

- Schmidt L. F. (2016). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 100 Years of Research Findings. DOI: 10.13140/RG.2.2.18843.26400

2016, Πανεπιστήμιο Iowa (Meta – analysis)

Frank L. Schmidt

100 Χρόνια Ερευνών

31 Διαφορετικές μέθοδοι επιλογής προσωπικού

Εκατομμύρια Εργαζόμενοι

Χιλιάδες έρευνες

Πρόβλεψης απόδοσης - Τι αντιπροσωπεύουν τα ποσοστά

Τεστ γνώσης αντικειμένου (Job knowledge test) 48 %

Προβλέπει (σε ποσοστό 48%) ότι η απόδοση στην εργασία του υποψήφιου θα είναι ίδια με την απόδοση του στο τεστ γνώσης αντικειμένου.

ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κύριες διαδικασίες πρόσληψης

	<u>1998</u>	<u>2016</u>
• Προσομοιώσεις εργασίας (Work sample tests)	➤ 54 %	33 %
• Τεστ Γενικής Διανοητικής Ικανότητας (GMA tests)	➤ 51 %	65 %
• Συνέντευξη δομημένη (Structured interview)	➤ 51 %	58 %
• Τεστ γνώσης αντικειμένου (Job knowledge test)	➤ 48 %	48 %
• Εκ. & Εμπ. Μέθοδος Συμπεριφορικής συνοχής (T & E Behavioral consistency method)	➤ 45 %	45 %
• Συνέντευξη ΜΗ δομημένη (Unstructured interview)	➤ 38 %	58%
• Κέντρα Αξιολόγησης (Assessment centers)	➤ 37 %	36%
• Βιογραφικά στοιχεία (Biographical data)	➤ 35 %	35%
• Συστάσεις (Reference checks)	➤ 26 %	26 %
• Προϋπηρεσία (Job Experience)	➤ 18 %	16 %
• Συναισθηματική Νοημοσύνη (EI-EQ)	➤ - %	32 %

- Προσομοιώσεις εργασίας (Work sample tests) & Τεστ Γενικής διανοητικής ικανότητας (GMA tests) - 1998 ➤ 63 %
- Συνέντευξη δομημένη (structured interview) & Τεστ Γενικής διανοητικής ικανότητας (GMA tests) - 1998 ➤ 63 %
- Συνέντευξη δομημένη (structured interview) & Τεστ Γενικής διανοητικής ικανότητας (GMA tests) - 2016 ➤ 76 %

Κύριες διαδικασίες πρόσληψης

ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

	<u>1998</u>	<u>2016</u>
• Τεστ Γενικής διανοητικής ικανότητας (GMA tests)	➤ 56 %	67 %
• Συνέντευξη δομημένη (structured interview)	➤ 35%	41 %
• Κέντρα Αξιολόγησης (Assessment centers)	➤ - %	37%
• Βιογραφικά στοιχεία (Biographical data)	➤ 30 %	30%
• Συστάσεις (Reference checks)	➤ 23 %	23 %
• Προϋπηρεσία (Job Experience)	➤ 01 %	00 %

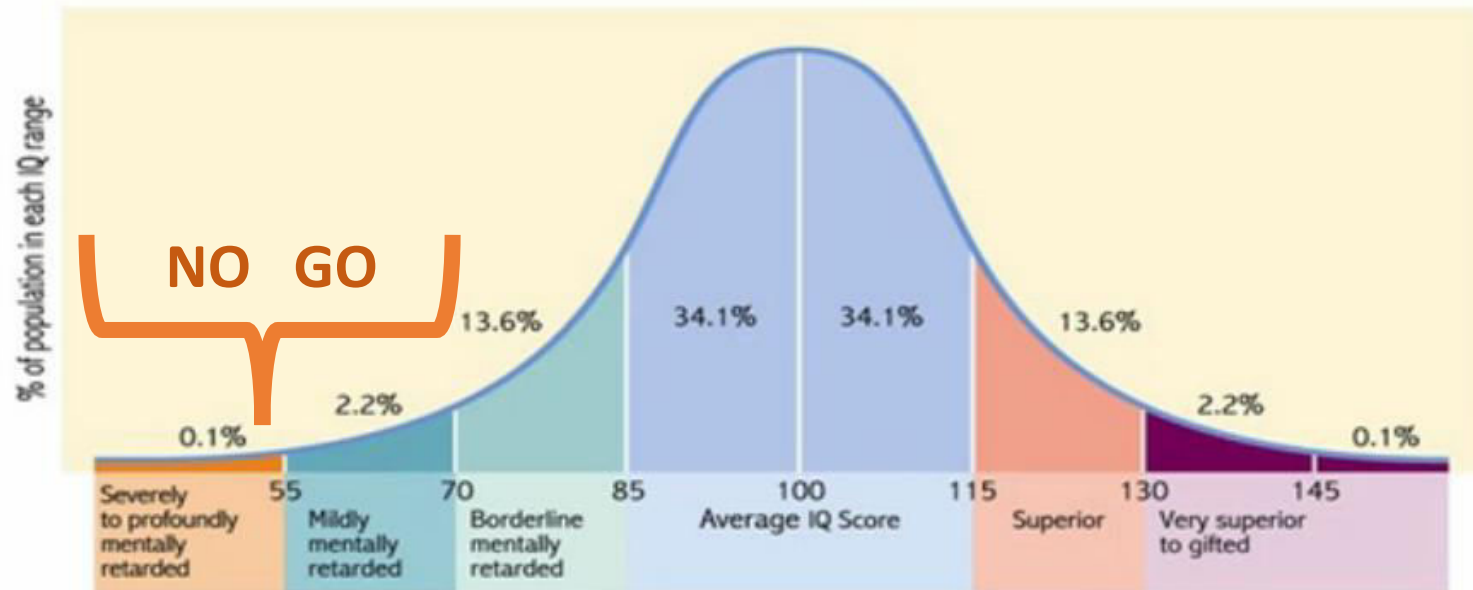
IQ (Intelligence Quotient) tests

$$\text{IQ} = \frac{\text{Πνευματική Ηλικία}}{\text{Πραγματική Ηλικία}} \times 100$$

- Cognitive Assessment System (CAS)
- Differential Ability Scales (DAS-III)
- Stanford-Binet intelligence Scales (5th edition, SB5)
- Reynolds Intellectual assessment Scales (RIAS)
- Wechsler tests (WAIS-IV)
- Raven Progressive Matrix tests (RAVEN) – «Πιθανότατα το καλύτερο τεστ μέτρησης της γενικής διανοητικής ικανότητας» - Arthur Jensen , 1998

IQ Scores

Frequency Distribution of IQ Scores



Δομημένη Συνέντευξη

ΠΙΝΑΚΑΣ Α: ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		Συντ.	Προϊστάμενος		Διεύθυνση Προσωπικού	
			Βαθμ	ΣΥΝ	Βαθμ	ΣΥΝ
1. Βιογραφικά στοιχεία - Ενδιαφέροντα	Έλεγχος με βάση το βιογραφικό του	1		0		0
2. Αντίληψη	Πως αξιολογείται η αντίληψη του για την συγκεκριμένη θέση; Υποθετικό σενάριο	1		0		0
3. Δεξιότητες - Γενικές γνώσεις για το αντικείμενο της θέσης	Ερωτήσεις, υποθετικό σενάριο για καταστάσεις στην θέση	2		0		0
4. Μελλοντικές επιδιώξεις	Ποια θέλετε να είναι η εξέλιξη σας τα επόμενα χρόνια;	3		0		0
5. Δείκτης αντιμετώπισης προβλημάτων με πελάτη	Παράδειγμα αντιμετώπισης δυσαρεστημένου πελάτη	2		0		0
6. Αυτογνωσία	Θεωρείτε ότι μπορείτε να ανταπεξέλθετε στη θέση;	1		0		0
7. Δείκτης αρνητικής συμπεριφοράς	Χρήση ακατάλληλων εκφράσεων-τόνος φωνής, τάση να μην ακούει τους άλλους, κτλ.	2		0		0
8. Παρουσία	Εμφάνιση - παρουσία	2		0		0
9. Προσομοίωση εργασίας	Πρακτικό τεστ προσομοίωσης εργασίας	2		0		0
Άθροισμα κριτηρίων		16		0		0

Δομημένη Συνέντευξη

<u>ΓΕΝΙΚΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ</u>		
	Συντ.	Μέσος όρος
Αποτελέσματα Πίνακα Α	16	61,0
Αποτελέσματα Πίνακα Β	13	52,0
Αποτελέσματα Πίνακα Γ	11	42,0
Αποτελέσματα Πίνακα Δ	10	43,0
	Συνολική βαθμολογία	3,96

Μελέτη ερευνών

Διαδικασίες με υψηλή προβλεπτικότητα που δεν χρησιμοποιήθηκαν

- Integrity tests
- Conscientiousness tests
- Job tryouts procedures

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Thank You