

Τα 10 Βήματα που ακολουθούν οι εργοδότες για να επιλέξουν προσωπικό!

Μετά από μεγάλη έρευνα εκατοντάδων ωρών στην αγορά εργασίας ύστερα από συνεντεύξεις με HR Managers, Recruiters και άλλα στελέχη επιχειρήσεων που συμμετέχουν στις διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης προσωπικού, όπως επίσης πληροφορίες από τους κορυφαίους επαγγελματίες του κλάδου σε Ελλάδα και εξωτερικό, και μελετώντας τα πιο επίκαιρα σχετικά άρθρα και έρευνες, έχω γράψει σε αυτό τον οδηγό τα βήματα που ακολουθούν η πλειοψηφία των επιχειρήσεων για επιλογή και πρόσληψη προσωπικού.

Οι περισσότεροι υποψήφιοι γνωρίζουν τις αγγελίες στο διαδίκτυο, αυτές όμως είναι ένα πολύ μικρό ποσοστό 10-20% από τις πραγματικές ανοιχτές θέσεις που υπάρχουν, έχουν τον μεγαλύτερο ανταγωνισμό μιας και τις βλέπουν όλοι και οι εταιρείες μπορεί να δεχθούν εκατοντάδες ή και χιλιάδες αιτήσεις! HR Manager σε διάσημο job portal στην Ελλάδα μου ανέφερε ότι έχει τύχει μια αγγελία να δεχτεί 12.000 βιογραφικά! Κατά μέσο όρο δέχονται περίπου 300 βιογραφικά και οι πιθανότητες να βρει κάποιος εργασία από αγγελία είναι μόλις 2%!

Για να δούμε τι γίνεται εκτός αγγελιών, αυτό που ονομάζουμε [«Κρυφή Αγορά Εργασίας»!](#)

1. Κάλυψη αναγκών από το υφιστάμενο προσωπικό

Αυτός ο τρόπος είναι ο γρηγορότερος και οικονομικότερος τρόπος για έναν εργοδότη να καλύψει την θέση, συνηθίζεται σε εταιρείες με πολλά άτομα προσωπικό όπου υπάρχει πιθανότητα να μπορούν να αναλάβουν επιπλέον καθήκοντα ή να αλλάξουν τμήμα. Στην πράξη αυτή η λύση έχει μικρές πιθανότητες να υλοποιηθεί μιας και οι εργαζόμενοι έχουν ήδη γεμάτο πρόγραμμα και αρμοδιότητες.

2. Συστάσεις από Managers

Εδώ ξεκινάει η δύναμη της δικτύωσης! Όπως είχε πει ο διάσημος επιχειρηματίας Robert Kiyosaki "Οι πλουσιότεροι άνθρωποι στον κόσμο αναζητούν και δημιουργούν δίκτυα. Όλοι οι άλλοι ψάχνουν για δουλειά". Αυτό είναι το πρώτο στάδιο που ένας υποψήφιος εκτός εταιρείας μπορεί να διεκδικήσει μια θέση. Τι σημαίνει αυτό; Ότι οι Managers και γενικά τα στελέχη της εταιρείας με διοικητικούς ρόλους, «προτείνουν» άτομα που πιστεύουν ότι ταιριάζουν με την θέση ρισκάροντας θα έλεγα το δικό τους όνομα, μιας και ο λόγος τους είναι σαν εγγύηση ότι αυτός ο υποψήφιος αξίζει να αξιολογηθεί με προτεραιότητα.

Τι μπορείτε να κάνετε εσείς; Δικτύωση με διοικητικά στελέχη της εταιρείας με κάθε δυνατό τρόπο, συνιστώ ανεπιφύλακτα προσέγγιση μέσω LinkedIn, Συνέδρια,

Εκθέσεις, Ημέρες Καριέρας, Job Festivals και άλλα σχετικά events που μπορεί να έχει stand ή ομιλία κάποιο στέλεχος της εταιρείας, ίσως να κάνει η εταιρεία κάποιο workshop/σεμινάριο/webinar, να γίνετε μέλη σε κοινότητες/συνλόγους του κλάδου που ίσως μπορείτε να συναντήσετε και να γνωρίσετε κάποια στελέχη, να ακολουθήσετε τις αναρτήσεις των στελεχών στα Social Media και να αλληλεπιδράτε με αυτές (like, σχόλια, κοινοποίηση), ζητήστε συστάσεις από κοινούς γνωστούς, και ότι άλλο δημιουργικό τρόπο μπορείτε να σκεφτείτε. Χρειάζεται καλή προετοιμασία, δυνατό elevator pitch (παρουσίαση του εαυτού σας σε 1 λεπτό), σωστό timing (πχ. ήσυχο μέρος που να μπορεί να μιλήσει το στέλεχος έστω για 2 λεπτά), επιμονή και υπομονή μέχρι να τους γνωρίσετε και να κερδίσετε την προσοχή τους και την εμπιστοσύνη τους.

3. Συστάσεις από Junior και Senior στελέχη

Ισχύουν ακριβώς τα ίδια με τα παραπάνω, απλά εδώ είναι πιο εύκολο να κάνετε γνωριμίες και να χτίσετε δυνατές σχέσεις με άτομα που είναι ήδη στο προσωπικό της εταιρείας. Χτίστε καλές σχέσεις μαζί τους, κερδίστε την εμπιστοσύνη τους, και όταν προκύψει θέση που μπορεί να ταιριάζει το προφίλ σας, πιθανότατα να σας ενημερώσουν και από μόνοι τους για την ευκαιρία. Άλλο ένα θετικό εδώ είναι ότι μπορείτε να βρείτε μέντορες και γενικά στελέχη του κλάδου σας που θα ανταλλάζετε πολύτιμες πληροφορίες, συμβουλές και εμπειρίες. Ξαναλέω και τονίζω πάλι εδώ: Δικτύωση, δικτύωση, δικτύωση!

4. Συστάσεις από Προσωπικό & Επαγγελματικό δίκτυο

Άλλος ένας τρόπος που η δικτύωση δείχνει την δύναμή της! Οι εργοδότες θα αναζητήσουν νέους υποψηφίους – ταλέντα μέσω του προσωπικού και επαγγελματικού τους δικτύου, θα ρωτήσουν συνεργάτες τους, πελάτες τους, προμηθευτές τους, ακόμα και φίλους και συγγενείς που εμπιστεύονται. Φροντίστε να χτίσετε σχέσεις με όσο πιο πολλά άτομα γίνεται σχετικά με τον κλάδο σας και το αντικείμενό σας, οι ευκαιρίες θα εμφανίζονται πραγματικά διά μαγείας αν το κάνετε σωστά. Εδώ ταιριάζει μια φράση που μου αρέσει «Γίνε τόσο καλός/καλή, που δεν μπορούν να σε αγνοήσουν!». Χτίστε το δίκτυό σας, εμπλουτίστε τις γνώσεις σας, δείξτε στον κόσμο την αξία σας γράφοντας άρθρα, σχόλια με την γνώμη σας σε αναρτήσεις άλλων, live webinars, παρουσιάστε με τον καλύτερο τρόπο τον εαυτό σας, έτσι θα προσελκύσετε νέες ευκαιρίες.

5. Αναζήτηση στη βάση δεδομένων

Συνήθως μέχρι το βήμα 4 έχουν βρει κάποιον. Αν για κάποιον λόγο με τους παραπάνω τρόπους δεν προκύψει κάποια καλή επιλογή τότε ρίχνουν μια ματιά στην υπάρχουσα βάση δεδομένων τους, τι σημαίνει αυτό; Ότι κοιτούν να βρουν βιογραφικά που έχουν λάβει ήδη στο παρελθόν είτε από προηγούμενες αγγελίες είτε από υποψηφίους που έχουν κάνει «Απευθείας προσέγγιση!». Σε αυτή την

περίπτωση πρέπει να έχετε στείλει ένα δυνατό ATS optimized βιογραφικό, ώστε να περνάει με επιτυχία την αξιολόγηση και το φιλτράρισμα των Applicant Tracking Systems προγραμμάτων που χρησιμοποιούν οι περισσότερες εταιρείες. Πχ. Αν έχετε στο βιογραφικό Microsoft Office ή ECDL αλλά δεν αναφέρετε την λέξη Excel, και η λέξη αυτή είναι μέσα στις λέξεις κλειδιά που ψάχνει το ATS, το βιογραφικό σας δεν θα εμφανιστεί στα αποτελέσματα.

Είπα «Απευθείας προσέγγιση», είναι από τις αγαπημένες μου τεχνικές αναζήτησης εργασίας, χρειάζεστε ένα [δυνατό βιογραφικό](#) ώστε να ξεχωρίζετε από το πλήθος και να περνάει και από την αξιολόγηση των ATS, και μια δυνατή και ξεκάθαρη [συνοδευτική επιστολή](#) που παρουσιάζετε στον εργοδότη για ποιο λόγο να σας καλέσει για συνέντευξη και να σας προτείνει μια νέα ανοιχτή θέση μελλοντικά ή (το καλύτερο!) να **δη-μι-ου-ργή-σει** μια θέση για εσάς! Εκτός από βιογραφικό και συνοδευτική επιστολή σε αυτό το στάδιο μπορείτε να γίνετε όσο πιο δημιουργικοί θέλετε, να στείλετε μια πρόταση συνεργασίας που φαίνεται το όφελος που θα έχει ο εργοδότης «με αριθμούς/ποσοστά», αν σας ενσωματώσει στην ομάδα του! Κάντε έρευνα με τους πελάτες του, βρείτε κάτι που μπορείτε να βελτιώσετε, καταπλήξτε τους! Υπάρχουν πολλά παραδείγματα εναλλακτικών απευθείας προσεγγίσεων στο διαδίκτυο, κάποια παραδείγματα από άλλους υποψηφίους θα βρείτε [εδώ](#) (το άρθρο είναι στα Αγγλικά).

6. Αναζήτηση υποψηφίων σε LinkedIn και άλλα Social Media (Facebook, Instagram, GitHub, Behance κ.α.)

Πολλοί εργοδότες ψάχνουν υποψήφιους στα Social Media, κυρίως LinkedIn, αλλά τυχαίνει ανάλογα τον ρόλο να ψάξουν και τα υπόλοιπα. Τι σημαίνει αυτό για εσάς; το [LinkedIn](#) χρειάζεται να είναι σε άριστο επίπεδο και να το χρησιμοποιείτε καθημερινά, γνωρίζω πολλά άτομα που έλαβαν προτάσεις συνεργασίας στο LinkedIn και είδαν τα μηνύματα μετά από 6+ μήνες! Φυσικά έχασαν την ευκαιρία όποια και να ήταν αυτή.

Επίσης προσοχή στα υπόλοιπα Social Media, ειδικά Facebook και Instagram. Τα ελέγχουν, πολλοί υποψήφιοι απορρίπτονται λόγω των αναρτήσεών τους στα Social Media πχ. ακραίες φωτογραφίες, υβριστικό περιεχόμενο, ρατσιστικές αναρτήσεις, φανατισμός κάθε είδους, αναρτήσεις με greeklish, με ορθογραφικά και τυπογραφικά λάθη κτλ. Δεν χρειάζεται να τα έχετε και αυτά για επαγγελματική χρήση, απλά μην βάλετε δημοσίως κάτι που μπορεί να παρεξηγηθεί. Επίσης τα «κλειδωμένα» προφίλ, δεν τα εμπιστεύονται, οπότε δεν συνιστώ σε καμία περίπτωση να τα έχετε κλειδωμένα, ας έχετε κάποιες αναρτήσεις δημόσιες.

7. Ημέρες Καριέρας – Job Fairs – Job Festivals – Job Days

Μια ακόμα επιλογή εύρεσης υποψηφίων είναι οι εκδηλώσεις Ημέρες Καριέρας και άλλες σχετικές. Εκεί θα βρείτε ακόμα και 100+ εργοδότες που κάνουν συνεντεύξεις ταυτόχρονα όλοι μαζί σε ένα μεγάλο χώρο, πχ. εκθεσιακό κέντρο. Στην Ελλάδα οι

μεγαλύτερες εκδηλώσεις διοργανώνονται από το Skywalker.gr και το Kariera.gr, κάποιες ακόμα διοργανώνονται από ιδιωτικά κολλέγια, Πανεπιστήμια, εταιρείες κτλ.

Έχω ετοιμάσει ολόκληρο οδηγό προετοιμασίας για αυτά τα events, θα τον βρείτε [εδώ](#). Συνήθως είναι junior ρόλοι και αφορούν informational interviews, συνεντεύξεις γνωριμίας και ανταλλαγής πληροφοριών, αν κάποιος υποψήφιος ταιριάζει σε μια θέση τον καλούν και στα γραφεία τους για συνέντευξη. Θα μάθετε περισσότερα στον παραπάνω οδηγό.

8. Ανάρτηση αγγελιών στο website και τα Social Media της εταιρείας (συνήθως LinkedIn, Facebook, Instagram)

Αφού με όλους τους παραπάνω τρόπους της «Κρυφής Αγοράς Εργασίας» (Βήματα 1-6), δεν βρουν ανταπόκριση σε ιδανικούς υποψήφιους, αναγκάζονται να κάνουν την αγγελία δημόσια ώστε να προσελκύσουν τους υποψηφίους που ακολουθούν την εταιρεία! Τι σημαίνει αυτό; Ότι πρέπει να έχετε κάνει follow την εταιρεία σε όλα της τα Social Media (ειδικά στο LinkedIn μιας και φαίνεται στο Premium LinkedIn Recruiter), και φυσικά να ρίχνετε τακτικές ματιές στο website της επιχείρησης. Επιλέξτε τις 5-10 εταιρείες που σας ενδιαφέρουν περισσότερο και παρακολουθείστε όλες τις κινήσεις τους, νέα της εταιρείας κτλ.

Η εταιρεία πρέπει να αφιερώσει περισσότερο χρόνο από όλα τα προηγούμενα βήματα μιας και κάποιος πρέπει να γράψει τις αγγελίες με ξεκάθαρο και ελκυστικό τρόπο, να τις αναρτήσει στο website και τα Social Media της επιχείρησης, να κάνει αξιολόγηση των βιογραφικών που θα λάβει, μετά συνεντεύξεις με τους top υποψηφίους και στην συνέχεια την πρόσληψη.

9. Ανάρτηση αγγελιών σε Job Portals

Στην περίπτωση που δεν βρεθεί και πάλι ο ιδανικός υποψήφιος, τότε οι εταιρείες αναγκάζονται να «πληρώσουν» διάφορα job portals όπως [Skywalker.gr](#), [Kariera.gr](#) και άλλα, για να δουν την αγγελία περισσότεροι υποψήφιοι! Ίσως κάνουν κάποια αγγελία και χορηγούμενη διαφήμιση στα Social Media! Σε αυτές τις περιπτώσεις έχετε τον μεγαλύτερο ανταγωνισμό μιας και οι εταιρείες μπορεί να λάβουν εκατοντάδες ή και χιλιάδες βιογραφικά! Οι περισσότεροι υποψήφιοι γνωρίζουν αυτό το επίπεδο, το επίπεδο 9! Οπότε σκεφτείτε πόσες ευκαιρίες χάνετε αν δεν προσεγγίζετε τους εργοδότες με όλες τις προηγούμενες επιλογές!

10. Recruitment Agencies

Είναι εταιρείες που συνεργάζονται με τους εργοδότες για να τους βρουν προσωπικό! Τι σημαίνει αυτό; Προσεγγίζουν την εταιρεία ΑΒΓ που ψάχνει για παράδειγμα 15 υπαλλήλους σε διάφορες θέσεις, και τους λένε: «Κύριοι, θα σας βρούμε εμείς τους υποψηφίους οπότε δεν χρειάζεται να αφιερώσετε χρόνο για την εύρεση των υποψηφίων, θα γράψουμε τις αγγελίες εμείς, θα τις αναρτήσουμε στα site εμείς, θα αξιολογήσουμε εμείς τα βιογραφικά και θα κάνουμε εμείς τις πολλές συνεντεύξεις για να επιλέξουμε τους καλύτερους. Εσείς θα κάνετε συνέντευξη μόνο στους top υποψηφίους που θα σας στείλουμε». Οπότε ο εργοδότης γλιτώνει πολύ χρόνο, και βρίσκει πιο εύκολα τον ιδανικό υποψήφιο, "αλλά!", αυτή η διαδικασία σε περίπτωση πρόσληψης με επιτυχία, συνήθως θα του κοστίσει περίπου 1-3 φορές τον μισθό του υποψηφίου σαν προμήθεια για το Recruitment Agency. Οπότε είναι η πιο ακριβή επιλογή για τους εργοδότες μπορεί να πει κάποιος.

Γιατί επιλέγουν αυτή την συνεργασία οι εργοδότες;

Κυρίως για τους παρακάτω πιθανούς λόγους:

- Δεν έχουν χρόνο για αξιολόγηση νέων υποψηφίων
- Δεν έχουν τις γνώσεις για να αξιολογήσουν κάποιες ειδικότητες πχ. IT
- Δεν ξέρουν πως να βρουν άτομα πχ. Multilingual από εξωτερικό
- Δεν έχουν τμήμα HR

Εσείς σε κάθε περίπτωση προτείνω να στείλετε το βιογραφικό σας σε όλα τα Recruitment Agencies και να δημιουργήσετε προφίλ στα website τους και ότι ζητάνε, να τα κάνετε follow στα Social Media για να βλέπετε αγγελίες, και ίσως προκύψει κάτι ενδιαφέρον. Οι υποψήφιοι «δεν» πληρώνουν κάτι για αυτή την συνεργασία, απλά μπορεί να σας προτείνουν σε κάποια θέση πελάτη τους. Διευκρίνηση, δεν είναι η δουλειά τους να σας βρουν δουλειά, δουλειά τους είναι να βρουν τους κατάλληλους υποψήφιους στους πελάτες τους, οπότε θα σας καλέσουν μόνο αν ταιριάζετε με κάποια θέση που έχουν οι πελάτες τους.

Recruitment Agencies που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα:

[Randstad](#), [Manpower](#), [Adecco](#), [KSM](#), [Trenkwalder](#), [InGroup](#), [Optimal HR](#), [Mellon](#), [Work4u](#), [Speakit](#), [ICAP](#)

Αν γνωρίζετε άλλα ενημερώστε με να τα προσθέσω.

Αυτά είναι λοιπόν τα κύρια βήματα που χρησιμοποιούν οι εργοδότες για να βρουν προσωπικό. Εσείς τα γνωρίζετε όλα τα παραπάνω; Ποια βήματα ακολουθείτε στην αναζήτηση εργασίας; Ανήκετε στην πλειοψηφία των υποψηφίων που ακολουθεί «μόνο» το επίπεδο 9;

Εύχομαι αυτά τα tips να σας βοήθησαν και να σας παρουσίασαν νέες επιλογές εύρεσης εργασίας που δεν είχατε σκεφτεί μέχρι τώρα! 🙏

Αν χρειάζεστε βοήθεια με την αναζήτηση εργασίας θα χαρώ πολύ να συζητήσουμε τις ανάγκες σας και να συνεργαστούμε, αφήστε τα στοιχεία σας [εδώ](#).

Μάρκος Κορβέσης

Σύμβουλος Καριέρας & NLP Practitioner

6977761644

markos@leadcompass.gr