

## Το βιογραφικό δεν είναι της μόδας

Γαλλικές επιχειρήσεις προσλαμβάνουν προσωπικό με μη συμβατικές μεθόδους αξιολόγησης – Σε ψυχολογικά τεστ, διαγωνισμούς γνώσεων και τουρνουά πόκερ δοκιμάζονται οι υποψήφιοι

Κ. ΜΑΡΓΙΟΛΗΣ | ΤΟ ΒΗΜΑ | Αθήνα – Σάββατο 6 Νοεμβρίου 2010

Το μόνιμο άγχος των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας ονομάζεται «έλλειψη προϋπηρεσίας». Δεν είναι λίγοι οι νέοι οι οποίοι, παρά τη λαμπρή ακαδημαϊκή πορεία τους, «τρέμουν» την ώρα που θα τους απευθυνθεί το ερώτημα (από τον εργοδότη που αναζητεί στελέχη): «Πού έχετε εργαστεί ως σήμερα;». Φαίνεται, όμως, ότι αυτός ο εφιάλτης σύντομα θα εκλείψει. Πολλές επιχειρήσεις έχουν βρει νέους- και ενίοτε ευφάνταστους- τρόπους για να προσλαμβάνουν εργαζομένους, παρακάμπτοντας τις ξεπερασμένες οδούς αξιολόγησης των υποψηφίων προς εργασία.

Χωρίς βιογραφικό σημείωμα και συνοδευτικές επιστολές, χωρίς συστάσεις, χωρίς την κλασική μορφή συνέντευξης. Κι όμως, γίνεται! Από τον περασμένο Μάιο ο γαλλικός οργανισμός πρόσληψης στελεχών Apes προσλαμβάνει για λογαριασμό μεγάλων πελατών της υποψηφίους οι οποίοι έχουν επιτύχει απλώς σε ένα ψυχολογικό τεστ.

Όπως διευκρινίζει το στέλεχος της Apes Νικολά Φρανσουά στη γαλλική εφημερίδα «L'Express», με αυτό το τεστ «αχρηστεύονται» το βιογραφικό και οι παραδοσιακές μέθοδοι αξιολόγησης ικανοτήτων. Οι ενδιαφερόμενοι απαντούν σε ένα ερωτηματολόγιο 15 ερωτήσεων οι οποίες ανιχνεύουν «αχαρτογράφητες μέχρι σήμερα περιοχές», όπως τις προσδοκίες του υποψηφίου από την προσφερόμενη θέση, την ικανότητά του να εργάζεται στο πλαίσιο μιας ομάδας, ακόμη και τις... φιλοσοφικές ανησυχίες του σχετικά με την έννοια της εργασίας. Όλα αυτά μπορεί να ακούγονται πολύ αφηρημένα ή πολύ ωραία για να είναι αληθινά. Ωστόσο, ο οργανισμός (ο οποίος συνεργάζεται με τη γαλλική ένωση βιομηχάνων και τις πέντε μεγαλύτερες ενώσεις εργαζομένων) αναφέρει ότι μεγάλες επιχειρήσεις όπως η εταιρεία φωτογραφικών ειδών Konica και ο ενεργειακός όμιλος Aegina έχουν ήδη υιοθετήσει αυτές τις ανατρεπτικές μεθόδους πρόσληψης.

Ο Νικολά Φρανσουά, εμπνευστής της ιδέας της εναλλακτικής πρόσληψης, υποστηρίζει ότι η μέθοδος των 15 ερωτήσεων έχει διττό όφελος, τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους εργοδότες. Όπως λέει, υπήρξαν επιχειρήσεις οι οποίες δοκίμασαν ταυτόχρονα και τις δύο μεθόδους (με και χωρίς βιογραφικό) για να προσλάβουν στελέχη. Η αγγελία που σημείωνε ότι δεν απαιτείται κατάθεση βιογραφικού συγκέντρωσε το ενδιαφέρον όχι μόνο εξαπλάσιου αριθμού υποψηφίων (συγκριτικά με την άλλη που απαιτούσε βιογραφικό) αλλά και ατόμων με εξαιρετικές ικανότητες, τα οποία όμως δεν απάντησαν στην πρώτη αγγελία, καθώς δεν διέθεταν τα τυπικά προσόντα.

Έτσι, οι υποψήφιοι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να αξιοποιήσουν δεξιότητες που δεν σχετίζονται με προηγούμενη εργασιακή εμπειρία ή ακόμη να ξεκινήσουν την καριέρα τους σε έναν τομέα εντελώς διαφορετικό από αυτόν των σπουδών τους. Ταυτόχρονα, αυτό που διαπιστώνουν όλο και περισσότεροι εργοδότες είναι ότι υπάρχουν ταλέντα τα οποία δεν αξιοποιούνται επειδή δεν έχουν ακολουθήσει μια τυπική ακαδημαϊκή ή επαγγελματική διαδρομή. Υιοθετώντας νέες μεθόδους πρόσληψης, οι εργοδότες έρχονται σε επαφή με εργαζομένους οι οποίοι μπορεί να είναι καλοί ως διαφημιστές, αλλά να έχουν απασχοληθεί για χρόνια ως τεχνικοί υπολογιστών ή να σπούδασαν κάτι τόσο άσχετο με το αντικείμενο όσο η αρχαιολογία.

Στη Γαλλία οι ανατροπές στην αγορά εργασίας φαίνεται ότι λαμβάνουν εντυπωσιακές διαστάσεις. Και όχι μόνο σε ό,τι αφορά τις μεταρρυθμίσεις στο ασφαλιστικό σύστημα.

Μια διαφημιστική εταιρεία διοργανώνει στις 26 Νοεμβρίου τουρνουά πόκερ με έπαθλο για τους οκτώ πρώτους μια θέση εργασίας. Η εταιρεία Havas ανακοίνωσε ότι οι προσληφθέντες θα απασχοληθούν δοκιμαστικά για έξι μήνες, αλλά θα αμειφθούν με τον κανονικό μισθό των 1.000 ευρώ (μεικτά) όπως και οι υπόλοιποι νεοπροσλαμβανόμενοι. Αλλά δεν ήταν πρώτη η Havas εκείνη που έβαλε το παιχνίδι στη διαδικασία επιλογής προσωπικού. Η εταιρεία καλλυντικών L'Oréal υπέβαλε τον περασμένο Ιανουάριο τους υποψηφίους για το τμήμα μάρκετινγκ σε μία μόνο δοκιμασία: έναν διαγωνισμό γνώσεων. Μάλιστα οι συμμετέχοντες δεν μετακινήθηκαν από το σπίτι τους, καθώς συμμετείχαν στο τεστ των δέκα ερωτήσεων μέσω της ιστοσελίδας στην οποία είχε αναρτηθεί το παιχνίδι.

Γεγονός παραμένει ότι πληθαίνουν οι επιχειρήσεις που επιλέγουν μη συμβατικούς τρόπους επιλογής εργαζομένων. Με πολλαπλά οφέλη, όπως οι ίδιες διαπιστώνουν, καθώς οι κλασικές διαδικασίες αξιολόγησης προσόντων όχι μόνο αποτρέπουν πολλούς από την εκδήλωση ενδιαφέροντος, αλλά κοστίζουν σε χρόνο και σε χρήμα.

<http://www.tovima.gr/default.asp?pid=46&ct=17&artId=321768&dt=06/11/2010>