

# Προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού, περιγραφή και θέση εργασίας

# Προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού

- Οργάνωση δέντρο – κλαδιά – φύλα- καρποί
- Ο προγραμματισμός του ανθρώπινου αναφέρεται στη διαδικασία προβλέψεων των αναγκών σε εργαζόμενους σε επί μέρους ειδικότητες εργασίας από μια επιχείρηση, έναν φορέα, οργανισμό ή υπηρεσία του δημόσιου τομέα.
- Προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού σε επίπεδο εθνικής οικονομίας, είναι η πρόβλεψη των αναγκών σε διάφορους κλάδους και ειδικότητες επαγγελματιών και η δημιουργία αντίστοιχων εκπαιδευτικών δομών για την κάλυψή τους.

Για τον ορθολογικό Π.Α.Δ., χρειάζεται να προσδιοριστούν :

- οι ειδικότητες και η αναλυτική περιγραφή τους (job description)
- ο αριθμός των εργαζομένων για κάθε ειδικότητα,
- η οργανωτική διάρθρωση των ειδικοτήτων και των εργαζομένων
- η γνώση των δεξιοτήτων, των ικανοτήτων και της προσωπικότητας των ατόμων που προορίζονται για τις επί μέρους θέσεις εργασίας.

**Επίσης αναγκαία είναι :**

- **1) η πρόβλεψη των επιχειρηματικών και εργασιακών προοπτικών**
- **2) η γνώση της ωρίμανσης του υπάρχοντος εργατικού δυναμικού και σωστή και έγκαιρη αξιολόγησή του.**

■ Για την περιγραφή εργασίας απαιτούνται :

- 1) συγκεκριμένη, σαφής και κατά το δυνατόν κατοχυρωμένη επαγγελματική ονομασία της θέσης εργασίας
- 2) περιγραφή του είδους της εργασίας, προσδιορισμός των υποχρεώσεων και των καθηκόντων, ( κύρια, δευτερεύοντα και περιστασιακά καθήκοντα,- καθηκοντολόγιο, οργανόγραμμα)
- 3) εύρος δικαιοδοσίας έναντι άλλων εργαζομένων
- 4) χώροι, συνθήκες, ωράρια, αμοιβές εργασίας, επαγγελματικά δικαιώματα..
- 5) προσόντα, εκπαίδευση, δεξιότητες, ικανότητες



## Θέση εργασίας, επάγγελμα, ειδικότητα, καριέρα

- Θέση εργασίας είναι το σύνολο των επί μέρους καθηκόντων ή έργων που καλείται να εκτελέσει ένας εργαζόμενος.
- Η θέση εργασίας δεν ταυτίζεται υποχρεωτικό με το χώρο εργασίας, τον τόπο όπου διενεργείται η εργασία ενός συγκεκριμένου εργαζόμενου.
- Η θέση εργασίας δεν έχει προσωποπαγή χαρακτήρα, δε συνδέεται δηλ. με το πρόσωπο του εργαζόμενου.

- Είναι πιθανό δύο ή περισσότερες θέσεις εργασίας να εκτελούνται από τον ίδιο εργαζόμενο, όπως προσδιορίζεται από το οργανόγραμμα και το καθηκοντολόγιο κάθε επιχειρηματικής μονάδας.
- Η θέση εργασίας δεν ταυτίζεται με το επάγγελμα ή την ειδικότητα εργασίας,
- Επάγγελμα ή εργασιακή ειδικότητα είναι το συγκεκριμένο είδος της αμειβόμενης εργασίας (η και επιχειρηματικής δραστηριότητας), που η άσκησή του συνήθως προϋποθέτει ορισμένες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες.

- Το σύνολο των επαγγελματιών που έχει ασκήσει ένας εργαζόμενος στη διάρκεια της εργασιακής του ζωής, οι θέσεις εργασίας που έχει καταλάβει και η ιεραρχική του ανέλιξη απεικονίζουν την επαγγελματική του σταδιοδρομία ή καριέρα.
- Υπάρχουν εκατοντάδες ή και χιλιάδες επαγγέλματα, ειδικότητες εργασίας και υποκατηγορίες τους, που σύμφωνα με ορισμένες εκτιμήσεις ξεπερνούν και τις 20.000.



- Στη διάρκεια της εργασιακής του ζωής, ένας άνθρωπος μπορεί να ασκήσει πολλά ομοειδή ή ανόμοια επαγγέλματα και θέσεις εργασίας.
- Έχει υπολογιστεί ότι μεταξύ 18-65 ετών ένας μέσος εργαζόμενος αλλάζει περίπου 10 επαγγέλματα ή θέσεις εργασίας. Οι επτά από τις δέκα περιπτώσεις αφορούν τα πρώτα δέκα χρόνια.

# Η επιλογή ανθρώπινου δυναμικού

Η διαθεσιμότητα για την επιλογή του ανθρώπινου δυναμικού εξαρτάται από :

- 1) την κατάσταση της οικονομίας σε μια δεδομένη χρονική στιγμή
- 2) το μέγεθος και τη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού,
- 3) τις προσφερόμενες αμοιβές και συνθήκες εργασίας.

Η επιλογή προσωπικού μπορεί να γίνεται:

- με εσωτερικές ρυθμίσεις- προαγωγές και μεταθέσεις
- με εξωτερική στρατολόγηση και ειδικότερα με προσφυγή σε:
  - 2.1) Μικρές αγγελίες εφημερίδων,
  - 2.2) καταχωρήσεις στο δαδύκτιο
  - 2.3) Καταχωρίσεις σε διάφορα εξειδικευμένα και διάφορα έντυπα,
  - 2.4) ΟΑΕΔ, Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης,
  - 2.5) Ιδιωτικές εταιρείες εύρεσης εργασίας, ημέρες καριέρας,
  - 2.6) Γραφεία σταδιοδρομίας ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ, διάφορες σχολές
  - 2.7) Κέντρα επαγγελματικού προσανατολισμού,
  - 2.8) Προσωπικές γνωριμίες

- Η επιλογή ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί κρίσιμο και αποφασιστικό παράγοντα για την αποδοτικότητα ενός οικονομικού οργανισμού και ειδικότερα μιας επιχείρησης.
- Η ορθολογική διαδικασία επιλογής είναι εκείνη που οδηγεί στην τοποθέτηση του κατάλληλου ατόμου στην κατάλληλη θέση.
- Η επιλογή των καταλληλότερων ατόμων για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και η προώθησή τους μέσω προαγωγών και μεταθέσεων στην εργασιακή ιεραρχία είναι η βάση για την κατοχύρωση της αξιοκρατίας.

- Η αξιοκρατία αποτελεί βασική συνιστώσα υψηλής παραγωγικότητας, αλλά και εργασιακής ή κοινωνική δικαιοσύνης.
- Επιχειρήσεις, οργανισμοί, κρατικές οντότητες που δεν στηρίζονται στη βασική αρχή της αξιοκρατίας δεν έχουν μέλλον. Σε ευνομούμενες σύγχρονες πολιτείες, το ίδιο ισχύει και για κάθε άτομο χωριστά.



**Η επιλογή ανθρώπινου δυναμικού γίνεται με:**

- Προεπιλογή μέσα από την εξέταση των βιογραφικών σημειωμάτων και των ειδικών συστάσεων ή διαμεσολαβήσεων όταν και όπου υπάρχουν,
- Με συνέντευξη εργασίας,
- Με τεστ αξιολόγησης (που μπορεί να συνοδεύουν ή όχι τη συνέντευξη εργασίας).