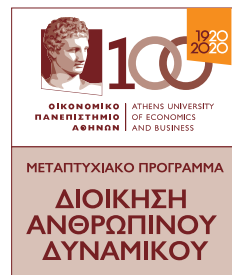


HR CASE STUDY SERIES



EDITOR ΜΑΡΙΑ ΒΑΚΟΛΑ | ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

16TH CASE STUDY

Παιχνιδοποίηση στην Επιλογή Ανθρώπινου Δυναμικού

Γνωμοδοτήσεις:

ΗΛΙΑΣ ΒΑΡΘΟΛΟΜΑΙΟΣ | ΑΘΗΝΑ ΝΤΟΒΑ
ΝΑΝΤΙΝ ΓΕΩΡΓΙΟΥ | ΒΑΝΕΣΣΑ ΡΑΠΗ | ΝΙΚΟΣ ΛΑΜΠΡΟΥ

HR CASE STUDY SERIES

16TH CASE STUDY

Παιχνιδοποίηση στην Επιλογή Ανθρώπινου Δυναμικού

Περιεχόμενα:

- 3 Editorial
 - 4 Η Ιστορία
γνωμοδοτήσεις
 - 6 Ηλίας Βαρθολομαίος, Αθηνά Ντόβα
 - 9 Ναντίν Γεωργίου
 - 12 Βανέσσα Ράπτη
 - 15 Νίκος Λάμπρου
-

Editorial

Γράφει
η Μαρία
Βακόλα

ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΡΙΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ
HR CASE STUDY SERIES EDITOR
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ



Η τεχνολογία έχει πιά μπει στην οργανωσιακή ζωή και τα έχει αλλάξει όλα. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι και η παιχνιδοποίηση που προστέθηκε σε κάποιες λειτουργίες της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού όπως η επιλογή.

Είναι αρκετοί αυτοί που υποστηρίζουν πως είχαν πια βαρεθεί τις παλιές μεθόδους προσέλκυσης και ήθελαν να δοκιμάσουν κάτι πιο δημιουργικό και φρέσκο. Ως πλεονεκτήματα της παιχνιδοποίησης αναφέρουν πως εμπλέκονται περισσότερο οι υποψήφιοι γιατί είναι κάτι νέο και διασκεδαστικό, μπορεί κάποιος να διακρίνει δεξιότητες σε υποψηφίους χωρίς μεγάλη εργασιακή εμπειρία πιο εύκολα και σίγουρα όταν κάποιος/α ολοκληρώνει το παιχνίδι αποδεικνύει το κίνητρο του. Δεν είναι όμως λίγες οι φωνές που αναρωτιούνται, αν αυτά τα παιχνίδια όντως μπορούν να διακρίνουν χαρακτηριστικά και δεξιότητες με αξιόπιστο και έγκυρο τρόπο.

Η ιστορία μας είναι χαρακτηριστικό παράδειγμα αντιδράσεων σε αυτή τη νέα μορφή προσέλκυσης και επιλογής με τους γνωμοδότες να φωτίζουν όλες τις πλευρές και να προσφέρουν επιχειρήματα για τροφή για σκέψη. Ελπίζω να βρείτε και αυτή την περίπτωση ενδιαφέρουσα και με χαρά να διαβάσω τα σχόλια σας στο mvakola@auueb.gr

Καλή ανάγνωση!

Μαρία Βακόλα
Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, ΟΠΑ
Editor HR Case Study Series



Η Ιστορία

Γράφει η
**Μαρία
Βακόλα**

*ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΡΙΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ
HR CASE STUDY SERIES EDITOR
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ.*

Ο Κώστας μόλις είχε αποφοιτήσει από το πανεπιστήμιο όπου και σπούδασε τουριστικό μάνατζμεντ. Αποφάσισε να ψάξει για την πρώτη του δουλειά στέλνοντας το βιογραφικό του σε έναν όμιλο τουριστικών επιχειρήσεων για μια εργασία σε γραφείο ξενοδοχείου που του φάνηκε ενδιαφέρουσα. Μόλις έστειλε το email με το βιογραφικό του του ήρθε μια απάντηση που τον παραξένεψε. Του ζητούσαν να παίξει ένα παιχνίδι online. Η πρώτη του σκέψη ήταν 'απίθανο, θα το δοκιμάσω, μου αρέσουν αυτά τα παιχνίδια'. Ο Κώστας κάθισε μπροστά στην οθόνη του υπολογιστή του για να καταλάβει τι είναι αυτό το παιχνίδι που του ζητήθηκε να παίξει. Το παιχνίδι δεν θύμιζε τα κλασικά παιχνίδια που έπαιζε όταν ήταν πιο μικρός αλλά ούτε και τα ηλεκτρονικά που έπαιζε με τους συνομηλίκους του και σίγουρα κάτι άλλο περίμενε από μια διαδικασία επιλογής ανθρώπινου δυναμικού όπως του την είχαν περιγράψει στο πανεπιστήμιο.

Το παιχνίδι δεν τον ρωτούσε πράγματα για τον εαυτό του ή πως θα συμπεριφερόταν σε μια θέση εργασίας αλλά του ζητούσε να λαμβάνει μια σειρά αποφάσεων και να δίνει απαντήσεις σε σενάρια που εκτυλισσόταν εκτός χώρου εργασίας, για παράδειγμα πως θα επεβίωνε σε ένα ερημικό νησί. Κάποια άλλα κομμάτια του παιχνιδιού ήταν να δώσει λύσεις σε quizzes και να συναρμολογήσει παζλ. Κατά τη διάρκεια του παιχνιδιού ένιωθε αρκετές φορές αγχωμένος και σίγουρα δεν μπορούσε να καταλάβει ποια απάντηση θα του έδινε την δουλειά και ποια κίνηση θα τον 'έκοβε' από την λίστα των πιθανών υποψηφίων. Μετά τη συμπλήρωση του τεστ βγήκε από το δωμάτιο



του σπιτιού του και διηγήθηκε την εμπειρία στον μπαμπά του και στον καλύτερο του φίλο. Οι αντιδράσεις τους ήταν διαφορετικές. Ο φίλος του εντυπωσιάστηκε αλλά δεν καταλάβαινε πως ένα παιχνίδι μπορεί να αξιολογήσει ό,τι χρειάζεται για μια θέση εργασίας και ο μπαμπάς που είχε εμπειρία στον κλάδο του τουρισμού αναγνώρισε πόσο εύκολη είναι η συμπλήρωση από το σπίτι αλλά αμφισβήτησε έντονα την αξία του μην βλέποντας τη συνάφεια με την επιλογή ανθρώπινου δυναμικού.



Γνωμοδότηση 1

Γράφει ο
Ηλίας
Βαρθολομαίος
και η
Αθηνά Ντόβα

OWIWI CEO & CO-FOUNDER,

OWIWI COO & CO-FOUNDER.

Μπορεί το παραπάνω case study να φάνταζε κάποτε εξωπραγματικό, βρισκόμαστε όμως μπροστά σε μια επιχειρηματική πραγματικότητα πιο επίκαιρη από ποτέ ... το Gamification έχει εισαχθεί δυναμικά στην επιλογή και αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού και κερδίζει συνεχώς έδαφος.

Τα τελευταία χρόνια ολοένα και περισσότερες εταιρίες χρησιμοποιούν gamified systems στη διαδικασία πρόσληψης εργαζομένων και όχι μόνο. Όπως είναι φυσικό λοιπόν, όπως κάθε νέα τάση, έχει πολλούς υπέρμαχους αλλά και πολλούς επιφυλακτικούς επαγγελματίες του HR, γι' αυτό και είναι εξαιρετικά σημαντικό να κατανοήσουμε την έννοια σε βάθος.

Η χρήση του gamification έχει τεράστια αξία, αλλά θα πρέπει να είμαστε πολύ προσεκτικοί στην κατασκευή, χρήση και επιλογή τέτοιων εργαλείων. Δεν θα πρέπει να ξεχνάμε πως πάνω και πριν από όλα είναι εργαλεία και γι' αυτό θα πρέπει να πληρούν τις προδιαγραφές των ψυχομετρικών εργαλείων σε επίπεδο αξιοπιστίας, εγκυρότητας και στάθμησης. Εφόσον πληρούν τα παραπάνω αμέσως καταρρίπτονται επιχειρήματα όπως αυτό του πατέρα του Κώστα που αμφισβήτησε έντονα την αξία του μην βλέποντας τη συνάφεια με την επιλογή ανθρώπινου δυναμικού. Επίσης, είναι σημαντικό να τονιστεί πως ο χαρακτήρας των παιχνιδιών, σε συνδυασμό με το στοιχείο της πρόκλησης, διατηρούν υψηλό το ενδιαφέρον του παίκτη, άρα και το ενδιαφέρον του υποψηφίου αμείωτο ενώ συγχρόνως μειώνουν τον άγχος και την ανησυχία που προκαλούν τα ψυχομετρικά εργαλεία

«Η χρήση του gamification έχει τεράστια αξία, αλλά θα πρέπει να είμαστε πολύ προσεκτικοί στην κατασκευή, χρήση και επιλογή τέτοιων εργαλείων»

αλλά και οι συνεντεύξεις, εξου και ο ενθουσιασμός του Κώστα τελειώνοντας την διαδικασία.

Πολύ σημαντικό επίσης όταν μιλάμε για παιχνιδοποιημένες τεχνικές, είναι τόσο η αρχική επικοινωνία από πλευράς της εταιρίας προς τον υποψήφιο προκειμένου να κατανοήσει την διαδικασία που θα ακολουθήσει, αλλά και η ανατροφοδότηση προς τον υποψήφιο (feedback report), για να έχει αξία και να είναι ολοκληρωμένη η εμπειρία του υποψηφίου. Κατανοούμε την σημασία αυτού, από την αντίδραση του φίλου του Κώστα, ο οποίος αν και εντυπωσιάστηκε από την ιδέα, δεν καταλάβαινε πως ένα παιχνίδι μπορεί να αξιολογήσει ό,τι χρειάζεται για μια θέση εργασίας. Ουσιαστικά το να περάσει ο υποψήφιος αυτή την διαδικασία αλλά τελικά να μην πάρει πίσω τίποτα από αυτήν, καθιστά την όλη διαδικασία ελλιπή. Επίσης, η λανθασμένη ταύτιση του gamification με τα παιχνίδια στο σύνολο τους μπορεί να οδηγήσει στη ταύτιση του με συγκεκριμένες ηλικίες. Έτσι οι εταιρείες χρειάζεται να προσπαθήσουν να επικοινωνήσουν πιο αποτελεσματικά σε όλα τα στάδια της διαδικασίας.

Το gamification μπορεί να έχει εφαρμογή τόσο στην επιλογή προσωπικού, την εσωτερική αξιολόγηση καθώς στην εκπαίδευση (development centers) ενώ τον τελευταίο καιρό καταλαμβάνει έδαφος και στην προσέλκυση προσωπικού λόγω της συνεχώς αυξανόμενης τάσης του employer branding. Αυτό έχει λογική βλέποντας κανείς την αντίδραση του Κώστα, που αποτελεί αντιπροσωπευτικό δείγμα της γενιάς του... Μετά τη συμπλήρωση του τεστ βγήκε από το δωμάτιο του σπιτιού του και μοιράστηκε την εμπειρία του. Ιδιαίτερη είναι δε η σημασία του gamification σε κέντρα αξιολόγησης καθώς ο βαθμός αυτοματοποίησης της διαδικασίας, μειώνει σημαντικά τον χρόνο και κάνει πιο αποτελεσματική τη διεξαγωγή της διαδικασίας.

Αναφορικά με τα μειονεκτήματα, το gamification σίγουρα δεν είναι πανάκεια. Πρέπει ο οργανισμός που θα αποφασίσει να το υιοθετήσει να έχει πολύ σαφείς και μετρήσιμους στόχους προκειμένου να ελέγξει εάν τελικά απέδωσε ή όχι. Αυτό προϋποθέτει μια ευρύτερη κουλτούρα καινοτομίας και ψηφιακού μετασχηματισμού. Επίσης, δεδομένου το ότι μιλάμε για κάτι αρκετά καινούριο όπως επανειλημμένα τονίστηκε θα πρέπει να υπάρχει αντίστοιχη εκπαίδευση γύρω από τον τρόπο χρήσης του, καθώς και ανάλυσης των αποτελεσμάτων διότι το αντίθετο μπορεί να προκαλέσει προκατάληψη αναφορικά με το αποτέλεσμα και αμφιβολίες για την χρήση του εν συνόλω.

«πολύ σημαντικό είναι... η αρχική επικοινωνία από πλευράς της εταιρίας προς τον υποψήφιο ... αλλά και η ανατροφοδότηση προς τον υποψήφιο»

Owiwi



Η Owiwi είναι μια Ελληνική start-up εταιρία η οποία ιδρύθηκε το 2014 από τους Αθηνά Πολίνα Ντόβα και Ηλία Βαρθολομαίο. Η εταιρία προσφέρει ένα ψυχομετρικό εργαλείο τελευταίας γενιάς που ενσωματώνει σε μια πλήρως εξελεγμένη απεικόνιση το στοιχείο του gaming με σενάρια λήψης αποφάσεων. Η Owiwi έχει ξεχωρίσει σε πολλούς διαγωνισμούς και βραβεία τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό και σήμερα έχει αναπτύξει μια σειρά συνεργασιών με πολλές σημαντικές εταιρείες.



Γνωμοδότηση 2

Γράφει η
**Ναντίν
Γεωργίου**

*ΜΕΤΑΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΗΤΡΙΑ,
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ.*

*«...Οι
παιχνιδοποιημένες
μέθοδοι επιλογής
προσωπικού
μπορούν να
χρησιμοποιηθούν
αποτελεσματικά
στην αξιολόγηση
των δεξιοτήτων
των υποψηφίων,
ενώ μπορούν
να προβλέψουν
τη μελλοντική τους
απόδοση καλύτερα
από τις
παραδοσιακές
μεθόδους,
όπως
τα τεστ
προσωπικότητας
και ικανοτήτων»*

Η παιχνιδοποίηση αφορά σε μια στρατηγική σχεδιασμού κατά την οποία στοιχεία παιχνιδιού προστίθενται σε περιβάλλοντα που δεν αφορούν το παιχνίδι, όπως η εκπαίδευση, η εργασία, το μάρκετινγκ, οι πωλήσεις, η επιλογή ανθρώπινου δυναμικού, κ.ά. Οι ευεργετικές ικανότητες της παιχνιδοποίησης στο πιο κοινό πλαίσιο εφαρμογής της, αυτό της εκπαίδευσης και της μάθησης, είναι επιστημονικά τεκμηριωμένες και αφορούν στη διευκόλυνση της μάθησης και των θετικών αντιδράσεων και συμπεριφορών των εκπαιδευόμενων, μέσω της δέσμευσης και της παρακίνησης που δημιουργούν οι σχετικές με τα παιχνίδια εμπειρίες.

Παρόμοιες μπορεί να είναι οι επιδράσεις της παιχνιδοποίησης στην επιλογή προσωπικού, αρκεί οι παιχνιδοποιημένες μέθοδοι να έχουν σχεδιαστεί με τρόπο που να προκαλεί τις επιθυμητές συμπεριφορές και σε σύμπνοια με τους στόχους της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού. Πρόσφατες επιστημονικές έρευνες υποστηρίζουν πως οι παιχνιδοποιημένες μέθοδοι επιλογής προσωπικού μπορούν να χρησιμοποιηθούν αποτελεσματικά στην αξιολόγηση των δεξιοτήτων των υποψηφίων, ενώ μπορούν να προβλέψουν τη μελλοντική τους απόδοση καλύτερα από τις παραδοσιακές μεθόδους, όπως τα τεστ προσωπικότητας και ικανοτήτων. Η αιτία ενδεχομένως κρύβεται στις διφορούμενες απόψεις του Κώστα και των οικείων του. Το γεγονός ότι οι υποψήφιοι αδυνατούν να καταλάβουν πως ένα παιχνίδι μπορεί να αξιολογήσει, ότι χρειάζεται για μια θέση εργασίας σημαίνει ότι δεν μπορούν να αλλοιώσουν τις απαντήσεις τους, δηλαδή, να εξαπατήσουν το τεστ. Οι παιχνιδοποιημένες μέθοδοι επιλογής προσωπικού δεν ζητούν από τον υποψήφιο να αξιολογήσει ο ίδιος τον εαυτό του απαντώντας σε ερωτήσεις για προσωπικά χαρακτηριστικά ή να αποφανθεί πως θα συμπεριφερόταν σε ένα περιστατικό στην εργασία.

Αντιθέτως, εκμαιεύουν τις απαντήσεις σε ένα πλαίσιο παιχνιδιού όπου ο υποψήφιος είναι πιο πιθανό να είναι «ο εαυτός του», οδηγώντας τα στελέχη της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού σε καλύτερες αποφάσεις πρόσληψης. Επιπλέον, η «βύθιση» και η δέσμευση που προκαλεί το «παιχνίδι» στον υποψήφιο μπορεί να μειώσει τα επίπεδα άγχους, να αυξήσει την παρακίνησή του να ολοκληρώσει το τεστ και να του προσφέρει μια ευχάριστη εμπειρία.

Τα οφέλη της παιχνιδοποίησης δεν σταματούν εδώ. Επεκτείνονται και στις αντιδράσεις των υποψηφίων! Εκ φύσεως τα παιχνίδια είναι ευχάριστα, διασκεδαστικά και ελκυστικά. Τα άτομα που συμπληρώνουν μια παιχνιδοποιημένη μέθοδο αξιολόγησης είναι πιθανό να μείνουν περισσότερο ικανοποιημένα από τη διαδικασία επιλογής για τους παραπάνω λόγους διαμορφώνοντας θετικές αντιλήψεις για αυτή. Οι θετικές αντιλήψεις για τη διαδικασία επιλογής προσωπικού προκαλούν αντίστοιχες αντιλήψεις για τον οργανισμό (π.χ., ελκυστικός εργοδότης) και επηρεάζουν τις προθέσεις και συμπεριφορές των υποψηφίων, όπως η σύσταση του οργανισμού σε άλλα άτομα, η αποδοχή μιας προσφοράς εργασίας, κλπ. Ένας οργανισμός λοιπόν που χρησιμοποιεί την παιχνιδοποίηση είτε στην προσέλκυση είτε στην επιλογή προσωπικού μπορεί να χτίζει και τη φήμη του ως εργοδότης, ιδίως αν τα άτομα-στόχος είναι θετικά προσκείμενα ή έχουν προηγούμενη εμπειρία με τα online παιχνίδια.

Τι γίνεται όμως με άτομα μεγαλύτερης ηλικίας ή άτομα που δεν είναι θετικά απέναντι στα online παιχνίδια ή/και την τεχνολογία; Όπως τα χαρακτηριστικά της μεθόδου επιλογής προσωπικού, έτσι και τα χαρακτηριστικά του ατόμου επηρεάζουν τις αντιλήψεις του για τη διαδικασία επιλογής και κατά συνέπεια, τις αντιλήψεις του για τον οργανισμό. Γι' αυτό και εξ αρχής αναφέρθηκε ότι η χρήση της παιχνιδοποίησης πρέπει να γίνεται σε σχέση με τους στόχους της προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού, π.χ., τα άτομα που θέλει να προσελκύσει και τα «μηνύματα» που θέλει να περάσει ως εργοδότης. Οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο ζούμε και εργαζόμαστε και κατά συνέπεια, τις μεθόδους επιλογής προσωπικού. Η έλλειψη σχετικών εμπειριών ή προτιμήσεων απέναντι στην τεχνολογία δε θα μπορεί να στέκεται εμπόδιο για πάντα καθώς οι θέσεις εργασίας και οι απαιτήσεις τους σε δεξιότητες αλλάζουν, εκσυγχρονίζονται και απαιτούν μεθόδους τεχνολογικά προηγμένες και ικανές να τις αξιολογήσουν.

Είναι γεγονός πως στην περίπτωση της παιχνιδοποίησης η πρακτική έχει ξεπεράσει την έρευνα καθώς οι επιχειρήσεις είδαν από νωρίς τα οφέλη - χρηματικά και μη - που μπορεί να έχουν τα online παιχνίδια/video games.

«Η πρακτική εφαρμογή όμως χωρίς την υποστήριξη της έρευνας μπορεί να οδηγήσει σε ανεπιτυχείς ή και επιζήμιες εφαρμογές της παιχνιδοποίησης»

Η πρακτική εφαρμογή όμως χωρίς την υποστήριξη της έρευνας μπορεί να οδηγήσει σε ανεπιτυχείς ή και επιζήμιες εφαρμογές της παιχνιδοποίησης. Δεδομένου ότι η επιστημονική έρευνα για τη χρήση της παιχνιδοποίησης στην επιλογή προσωπικού είναι στα σπάργανα, τα στελέχη της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να επιλέγουν προσεχτικά τις παιχνιδοποιημένες μεθόδους ζητώντας διαπιστευτήρια για τις ψυχομετρικές τους ιδιότητες (αξιοπιστία, εγκυρότητα, δικαιοσύνη) και τις αντιδράσεις των υποψηφίων σε αυτά.

Σύντομο βιογραφικό σημείωμα



Η Ναντίν Γεωργίου είναι Πανεπιστημιακός Υπότροφος του τμήματος Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (ΟΠΑ). Κατέχει διδακτορικό δίπλωμα στην Οργανωσιακή Συμπεριφορά από το ίδιο τμήμα ενώ έχει λάβει υποτροφία από το ΙΚΥ για μεταδιδακτορική έρευνα στη χρήση της παιχνιδοποίησης στην επιλογή προσωπικού. Είναι πτυχιούχος του τμήματος Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων και κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (ΟΠΑ). Έχει εργαστεί σε HR department και σε διάφορα ερευνητικά προγράμματα, ενώ διαθέτει σημαντική εμπειρία στη συμβουλευτική διαχείρισης καριέρας και αναζήτησης εργασίας. Διδάσκει μαθήματα Οργανωσιακής Συμπεριφοράς, Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοίκησης Επιχειρήσεων σε προπτυχιακούς και μεταπτυχιακούς φοιτητές (ΟΠΑ, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, University of Liverpool online), καθώς και σε στελέχη επιχειρήσεων.



Γνωμοδότηση 3

Γράφει η
Βανέσσα
Ράπτη

*TALENT ACQUISITION & EMPLOYER BRANDING BUSINESS LEADER,
LEROY MERLIN.*

Το Gamification είναι μια νέα τάση αρκετά δημοφιλής στον επιχειρησιακό κλάδο. Τμήματα όπως το Marketing και το Ανθρώπινο Δυναμικό χρησιμοποιούν την παιχνιδοποίηση (Gamification) με σκοπό να προσφέρουν μια εξαιρετική εμπειρία στον πελάτη και στον συνεργάτη/υποψήφιο αντίστοιχα αλλά και να καλλιεργήσουν την δέσμευση τους προς την εταιρεία.

Στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, η χρήση ενός τέτοιου εργαλείου έχει εφαρμογή τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην επιλογή προσωπικού. Οι εταιρείες πλέον δίνουν μεγάλη έμφαση στην εμπειρία που έχει ο υποψήφιος (candidate experience) από την στιγμή που θα καταχωρήσει το βιογραφικό του μέχρι και την ενδεχόμενη επιλογή του. Είναι εξαιρετικά σημαντικό για εμάς στην LEROY MERLIN να διαγνώσουμε τί συναισθήματα δημιουργούνται στον υποψήφιο, τί συμπεριφορές επιδεικνύει και τελικά τί άποψη μπορεί να σχηματίσει για όλη την εταιρεία μας. Ενσωματώνοντας ένα τέτοιο εργαλείο, στοχεύουμε στο να αντιληφθεί ο υποψήφιος ότι είμαστε μια εταιρεία η οποία πάλλεται και εξελίσσεται ακολουθώντας τις τάσεις της τεχνολογίας προκειμένου να βρει το κατάλληλο στέλεχος. Είναι σημαντικό να επισημάνουμε ότι το 95 % των υποψηφίων αναφέρει ότι είναι πολύ πιθανό να ξανακάνει αίτηση αν είχε μια θετική εμπειρία την πρώτη φορά. Αν και όλοι οι υποψήφιοι περνούν τη διαδικασία της συνέντευξης, αρκετοί από αυτούς νιώθουν λιγότερο άγχος συμπληρώνοντας/παίζοντας ένα παιχνίδι παρά συζητώντας και μιλώντας για τους ίδιους και τα επιτεύγματά τους. Επιπλέον, δίνει την δυνατότητα να αντιληφθούν και να βιώσουν την κουλτούρα της εταιρείας.

«Με το gamification, ο υποψήφιος δεν θα χρειαστεί να αφιερώσει πολύ χρόνο στην συμπλήρωσή του καθώς θα επιλέγει το χώρο, το χρόνο και το μέσο που θα γίνεται αυτό»

Σε μια εποχή όπου η κάθε εταιρεία διεκδικεί το δικό της υποψήφιο-«ταλέντο», όπως και να ορίζει την έννοια αυτή ο κάθε οργανισμός, ο στόχος του Υπεύθυνου Επιλογής Προσωπικού είναι να προσελκύσει και να ενσωματώσει τον υποψήφιο που ταιριάζει στην κουλτούρα και στη φιλοσοφία της εταιρείας στο κατάλληλο χρόνο. Εξαιτίας των συνθηκών που υπάρχουν αυτήν τη στιγμή στο εξωτερικό περιβάλλον, οι αιτήσεις που δέχεται κάθε εταιρεία είναι χιλιάδες. Η εύρεση και η πρόσληψη του «ταλέντου» είναι μια αρκετά δύσκολη, χρονοβόρα και δαπανηρή διαδικασία. Με το gamification, ο υποψήφιος δεν θα χρειαστεί να αφιερώσει πολύ χρόνο στην συμπλήρωσή του καθώς θα επιλέγει το χώρο, το χρόνο και το μέσο που θα γίνεται αυτό. Επίσης, το γεγονός ότι παρέχεται η δυνατότητα στο τμήμα επιλογής προσωπικού να έχει άμεσα τα αποτελέσματα οδηγεί στο να μειώνεται ο χρόνος κάλυψης της θέσης μιας και αυτό είναι ένα από τα ζητούμενα. Στη συνέχεια και λαμβάνοντας υπόψη πόσο σημαντικό ρόλο παίζει η επιβράβευση και το feedback στους ανθρώπους της γενιά Y και Z και όχι μόνο, η εφαρμογή αυτή προσαρμόζεται στις επιλογές του υποψηφίου κατά τη διάρκεια του παιχνιδιού και είτε επιβραβεύει για την επιλογή του, είτε δημιουργεί ακόμη μια νέα πρόκληση. Το σπουδαιότερο όλων είναι ότι ο υποψήφιος λαμβάνει ολοκληρωμένο feedback αναφορικά με τα δυνατά και τα σημεία ανάπτυξης με την ολοκλήρωση του παιχνιδιού.

«... θα πρέπει το εργαλείο να είναι έγκυρο και αξιόπιστο, να ανιχνεύει τα soft skills που αναζητά η ίδια εταιρεία...»

Επιλέγοντας ένα εργαλείο αξιολόγησης υποψηφίων, θα πρέπει να είμαστε ιδιαίτερα προσεχτικοί. Αρχικά, θα πρέπει το εργαλείο να είναι έγκυρο και αξιόπιστο, να ανιχνεύει τα soft skills που αναζητά η ίδια η εταιρεία και να μην ξεχνάμε εμείς οι άνθρωποι που ασχολούμαστε με την επιλογή προσωπικού ότι είναι ένα υποστηρικτικό εργαλείο κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Ορισμένοι υποψήφιοι μπορεί να βιαστούν και να υποτιμήσουν την αξία του καθώς είναι ένα παιχνίδι. Ωστόσο, όταν θα τους δοθεί η ευκαιρία να "παίξουν" και να λάβουν προσωπικό feedback θα αναθεωρήσουν όπως έγινε και στην δικιά μας εταιρεία.

Σε κάθε περίπτωση η σχέση μεταξύ εταιρείας και υποψηφίου θα πρέπει να στηρίζεται στο αμοιβαίο όφελος. Χρησιμοποιώντας ένα τέτοιο εργαλείο δίνουμε την ευκαιρία στον υποψήφιο να ανακαλύψει στοιχεία για την προσωπικότητά του και αυτό είναι εν τέλει που έχει πραγματική αξία.

Σύντομο βιογραφικό σημείωμα



Η Βανέσα Ράπτη εργάζεται τα τελευταία 14 χρόνια στο χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού σε πολυεθνικές εταιρείες στον κλάδο του εμπορίου. Τα τελευταία χρόνια κατέχει τη θέση Talent Acquisition & Employer Branding Business Leader στην εταιρεία LEROY MERLIN Greece & Cyprus. Έχει σπουδάσει Διοίκηση Επιχειρήσεων, έχει παρακολουθήσει σεμινάρια Coaching, είναι πιστοποιημένη στην επιλογή και ανάπτυξη προσωπικού και facilitator σε βιωματικά σεμινάρια συναισθηματικής νοημοσύνης. Το πάθος της είναι να βοηθήσει κάθε υποψήφιο να αναδείξει τον πραγματικό του εαυτό, να ανιχνεύσει τα ταλέντα του και να αναλάβει τη θέση που ταιριάζει περισσότερο στα επαγγελματικά του ενδιαφέροντα.



Γνωμοδότηση 4

Γράφει ο
**Νίκος
Λάμπρου**

*PROJECT CO-ORDINATOR,
REGENERATION*

Η χρήση ενός παιχνιδιού για την αξιολόγηση υποψηφίων είναι μία ακόμη απόδειξη πως κινούμαστε ταχύτατα στην ψηφιακή εποχή, ενώ η 4η Βιομηχανική Επανάσταση ανατρέπει όσα είχαμε τόσο καιρό δεδομένα. Ειδικότερα δε, βλέπουμε πως το παιχνίδι χρησιμοποιείται από εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε κλάδους που δε χαρακτηρίζονται συνήθως από την ταχύτητα που «αγκαλιάζει» τις νέες τεχνολογίες. Έχοντας στο μυαλό μας πως η γενιά του Κώστα έχει εκτεθεί από μικρή ηλικία στα ηλεκτρονικά παιχνίδια, είναι λογικός ο ενθουσιασμός του όταν μαθαίνει γι' αυτόν τον τρόπο αξιολόγησης, καθώς πιστεύει πως η ικανότητα και η εμπειρία του στα παιχνίδια θα του επιτρέψουν να ξεχωρίσει, παρά το γεγονός πως εκπλήσεται, αφού στα χρόνια των σπουδών του δεν είχε αναφερθεί καθόλου αυτού του είδους η αξιολόγηση.

Λογικές όμως είναι και οι αντιδράσεις, τόσο του φίλου του, όσο και του πατέρα του. Η πλευρά του φίλου φαίνεται να αναγνωρίζει την καινοτομία της μεθόδου, δίχως όμως να καταλαβαίνει τη σχέση παιχνιδιού – αξιολόγησης, επιβεβαιώνοντας παράλληλα τα χαρακτηριστικά της γενιάς του, ενώ ο πατέρας του Κώστα, παρά το γεγονός πως αναγνωρίζει την ευκολία συμπλήρωσης της αξιολόγησης, δε φαίνεται να αναγνωρίζει, ούτε την αξία, αλλά ούτε την αξιοπιστία της, πιθανότατα προβάλλοντας τη δική του εμπειρία στο χώρο των τουριστικών.

Τα παραπάνω μας δίνουν αρκετά στοιχεία, ώστε να σχολιάσουμε τη μέθοδο αξιολόγησης, τα πλεονεκτήματά της, αλλά και τα μειονεκτήματά της. Αρχικά, η αξιολόγηση έχει «μεταμφιεστεί» σε παιχνίδι, ώστε ο Κώστας να απορροφηθεί σε αυτό, ξεχνώντας πως βρίσκεται σε μία κατάσταση διαρκούς κρίσης, οπότε δεν μπορεί

*«...η αξιολόγηση
έχει «μεταμφιεστεί»
σε παιχνίδι,
ώστε ο Κώστας
να απορροφηθεί
σε αυτό,
ξεχνώντας
πως βρίσκεται
σε μία κατάσταση
διαρκούς κρίσης,
οπότε
δεν μπορεί ...να
χρησιμοποιήσει...
μία
«ωραιοποιημένη»
εκδοχή
του εαυτού του»*

- ενσυνείδητα ή υποσυνείδητα - να χρησιμοποιήσει αυτό που οι ειδικοί χαρακτηρίζουν ως "interview persona", την τάση δηλαδή των υποψηφίων να εμφανίζουν μία «ωραιοποιημένη» εκδοχή του εαυτού τους η οποία δεν αντιστοιχεί στην πραγματικότητα, αυξάνοντας έτσι τις πιθανότητες που έχουν να επιλεγούν. Οι αντιδράσεις του Κώστα, συγκεκριμένα το γεγονός πως αγχώθηκε κατά τη διάρκεια της συμπλήρωσης, επειδή δεν μπορούσε να καταλάβει ποιες απαντήσεις οδηγούν στην επιτυχία και ποιες απαντήσεις θα τον «έκοβαν» από τη λίστα των υποψηφίων, αποδεικνύουν σε μεγάλο βαθμό το παραπάνω - ο Κώστας ήταν αναγκασμένος να απαντήσει με τη μεγαλύτερη δυνατή ειλικρίνεια.

Επιπλέον, το γεγονός πως το παιχνίδι μπορεί να ολοκληρωθεί υπό την άνεση του δωματίου του, βοηθά σημαντικά να απαλλαγεί από το αίσθημα πίεσης που πιθανότατα να υπήρχε σε ένα άγνωστο για εκείνον περιβάλλον. Συνάδοντας με την κουλτούρα της γενιάς του, η χρήση μίας καινοτόμου τεχνολογίας για την επιλογή προσωπικού βελτιώνει την εικόνα της εταιρείας στα μάτια του, δείχνοντας πως πρόκειται για έναν οργανισμό που εστιάζει στην εξέλιξη και δε φοβάται να πάρει ρίσκο.

Από την άλλη πλευρά, δεν μπορούμε να αγνοήσουμε τις δυσκολίες που υπάρχουν με μία τέτοια κίνηση. Αρχικά, με αυτού του είδους το λογισμικό, χάνεται η προσωπική επαφή που υπάρχει σε μία συνηθισμένη συνέντευξη, επομένως, είναι δυσκολότερο για κάποιο στέλεχος να βασιστεί στα αποτελέσματα που βλέπει και όχι στη δική του κρίση. Ταυτόχρονα, αυτή η μέθοδος παίρνει ως δεδομένο πως όλοι οι υποψήφιοι έχουν πρόσβαση στην τεχνολογία που απαιτείται για την ολοκλήρωσή της, γεγονός που πιθανότατα δεν αντιστοιχεί στην πραγματικότητα. Τέλος, οι εταιρείες που χρησιμοποιούν τέτοιου είδους εργαλεία, χρειάζεται να γνωρίζουν πως δεν είναι όλες οι ηλικιακές ομάδες υποψηφίων εξοικειωμένες με την τεχνολογία και τα ηλεκτρονικά παιχνίδια, όπως φαίνεται και από την αντίδραση του πατέρα του Κώστα, ο οποίος ναι μεν κατέχει την εμπειρία στον κλάδο των τουριστικών, αλλά από τα λεγόμενά του φαίνεται η έλλειψη εμπιστοσύνης προς τη μέθοδο.

Κλείνοντας, δεδομένων των παραπάνω, η επιλογή ανθρώπινου δυναμικού με τη χρήση παιχνιδιών είναι το παρόν και το μέλλον της αξιολόγησης, εφόσον χρησιμοποιείται συνδυαστικά με παραδοσιακές μεθόδους επιλογής, ώστε ο άνθρωπος που θα ενταχθεί στην ομάδα να είναι όσο το δυνατόν πιο ταιριαστός με το προφίλ που αναζητάται.

«οι εταιρείες που χρησιμοποιούν τέτοιου είδους εργαλεία, χρειάζεται να γνωρίζουν πως δεν είναι όλες οι ηλικιακές ομάδες υποψηφίων εξοικειωμένες με την τεχνολογία»

**Σύντομο
βιογραφικό
σημείωμα**



Ο Νίκος Λάμπρου αποφοίτησε το 2017 από το τμήμα Operations Management του Αμερικάνικου Κολλεγίου Ελλάδος. Παράλληλα εργαζόταν σε θέσεις με άμεση συνάφεια του αντικειμένου σπουδών του. Από το 2018 αποτελεί μέλος της ομάδας του ReGeneration ως Project Coordinator, θέση που τον φέρνει σε άμεση επαφή με νέες τάσεις και τεχνολογίες, εφαρμόζοντάς μεγάλο ποσοστό αυτών στο πρόγραμμα.

Μεγάλο του ενδιαφέρον αποτελεί η έρευνα τεχνολογιών που μπορούν να διευκολύνουν και να εξελίξουν τον τρόπο επιλογής προσωπικού των εταιρειών.

HR CASE STUDY SERIES

ΧΟΡΗΓΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



ΜΕ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας