

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10 - ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΕΝΑΡΙΩΝ / «ΠΟΛΛΑΠΛΗΣ

ΕΠΙΛΟΓΗΣ»

Σενάριο Α:

Η «Sammy's Detailing» είναι μια ταχέως αναπτυσσόμενη επιχείρηση, η οποία πουλά αυτοκίνητα με ένα τελείως διαφορετικό επιχειρηματικό μοντέλο. Πιο συγκεκριμένα, οι πωλητές που διαθέτει επισκέπτονται τους δυνητικούς πελάτες στο δικό τους χώρο (π.χ. σπίτι). Νωρίτερα φέτος, το τμήμα ανθρώπινων πόρων υπολόγισε το μέγεθος και το είδος των εργαζομένων που θα πρέπει να διαθέτει η επιχείρηση προκειμένου να ανταποκριθεί στις αυξανόμενες πωλήσεις. Επίσης, καθόρισε τον τρόπο επίτευξης του παραπάνω. Το συμπέρασμα ήταν ότι θα πρέπει να προσληφθούν έξι ακόμα πωλητές, ενώ θα πρέπει να διατηρηθούν στις θέσεις τους οι υπάρχοντες. Στη συνέχεια, μετά από λίγους μήνες, ξεκίνησε να πραγματοποιεί τις παραπάνω προτάσεις, εφαρμόζοντας ένα πρόγραμμα προσέλκυσης και αναθεωρώντας το σύστημα αμοιβών. Σήμερα, το τμήμα ανθρώπινων πόρων ξεκινάει την επίσημη διαδικασία αξιολόγησης της επιτυχίας που είχε η διαδικασία προσέλκυσης και διατήρησης εργαζομένων, καθώς και την εκτίμηση για την καταλληλότητα του μεγέθους του εργατικού δυναμικού.

1. Το τμήμα ανθρώπινων πόρων υπολόγισε το μέγεθος και το είδος των εργαζομένων που θα πρέπει να διαθέτει η επιχείρηση προκειμένου να ανταποκριθεί στις αυξανόμενες πωλήσεις. Σε ποιο στάδιο της «διαδικασίας σχεδιασμού ανθρώπινου δυναμικού» ανήκει αυτή η ενέργεια;

- α. Αξιολόγηση.
- β. Προγραμματισμός.
- γ. Σχεδιασμός.
- δ. Υπολογισμός.
- ε. Παράδοση.

2. Το τμήμα ανθρώπινων πόρων εφάρμοσε ένα πρόγραμμα προσέλκυσης και αναθεώρησε το υπάρχον σύστημα αμοιβών. Σε ποιο στάδιο της «διαδικασίας σχεδιασμού ανθρώπινου δυναμικού» ανήκουν αυτές οι ενέργειες;

- α. Αξιολόγηση.
- β. Προγραμματισμός.
- γ. Σχεδιασμός.
- δ. Υπολογισμός.
- ε. Παράδοση.

3. Το τμήμα ανθρώπινων πόρων ξεκίνησε την επίσημη διαδικασία αξιολόγησης της επιτυχίας που είχε η διαδικασία προσέλκυσης και διατήρησης εργαζομένων. Σε ποιο στάδιο της «διαδικασίας σχεδιασμού ανθρώπινου δυναμικού» ανήκουν αυτές οι ενέργειες;

- α. Αξιολόγηση.
- β. Προγραμματισμός.
- γ. Σχεδιασμός.
- δ. Υπολογισμός.
- ε. Παράδοση.

Σενάριο Β:

Η «Rover Inc.», μια βιομηχανία τροφών για ζώα συντροφιάς, επιθυμεί να προσελκύσει άτομα για τον επισκευή του μηχανολογικού της εξοπλισμού. Ο διευθυντής πωλήσεων τοποθετεί της εξής αγγελία σε μια τοπική εφημερίδα: «Ζητούνται καλά εκπαιδευμένοι μηχανολόγοι μηχανικοί με άριστη γνώση μηχανών υψηλής δυναμικότητας. Θα πρέπει να γνωρίζουν άριστα την επισκευή μηχανημάτων, να διαθέτουν γνώσεις για αντικατάσταση μηχανημάτων και να είναι σε θέση να εκπαιδεύουν τους εργάτες στο χειρισμό τους». Ο διευθυντής πωλήσεων τοποθετεί, επίσης, αγγελίες στον πίνακα ανακοινώσεων της εταιρείας και στο εσωτερικό δίκτυο υπολογιστών. Ο διευθυντής ανθρώπινων πόρων ανέπτυξε μια δεξαμενή υποψήφιων εργαζομένων. Στη συνέχεια, επέλεξε από τη δεξαμενή εκείνους που θεωρούσε κατάλληλους.

1. Η αγγελία έγραφε: «Ζητούνται καλά εκπαιδευμένοι μηχανολόγοι μηχανικοί με άριστη γνώση μηχανών υψηλής δυναμικότητας». Αυτή η πρόταση αποτελεί παράδειγμα:

- α. περιγραφής εργασίας.
- β. προφίλ εργασίας.
- γ. επεξήγησης εργασίας.
- δ. προσανατολισμού εργασίας.
- ε. σχεδιασμού εργασίας.

2. Η αγγελία έγραφε: «Θα πρέπει να γνωρίζουν άριστα την επισκευή μηχανημάτων, να διαθέτουν γνώσεις για αντικατάσταση μηχανημάτων και να είναι σε θέση να εκπαιδεύουν τους εργάτες στο χειρισμό τους». Αυτή η πρόταση αποτελεί παράδειγμα:

- α. περιγραφής εργασίας.
- β. προφίλ εργασίας.
- γ. επεξήγησης εργασίας.
- δ. προσανατολισμού εργασίας.
- ε. σχεδιασμού εργασίας.

3. Ο διευθυντής ανθρώπινων πόρων ανάπτυξε μια δεξαμενή υποψηφίων εργαζομένων. Αυτή η διαδικασία είναι γνωστή ως:
- α. προσέλκυση υποψηφίων.
 - β. συγκριτική ανάλυση υποψηφίων.
 - γ. κινητικότητα εργασίας.
 - δ. εργασιακή αποδελτίωση.
 - ε. εργασιακή καταγραφή.
4. Ο διευθυντής ανθρώπινων πόρων επέλεξε από τη δεξαμενή υποψηφίων που είχε δημιουργήσει εκείνους που θεωρούσε κατάλληλους. Αυτή η διαδικασία είναι γνωστή ως:
- α. πρόβλεψη προσφοράς εργασίας.
 - β. προσέλκυση υποψηφίων.
 - γ. ολοκλήρωση εργασίας.
 - δ. επιλογή εργαζομένων.
 - ε. πρόβλεψη ζήτησης εργασίας.
5. Ο διευθυντής πωλήσεων τοποθέτησε αγγελίες στον πίνακα ανακοινώσεων της εταιρείας και στο εσωτερικό δίκτυο υπολογιστών. Αυτή η ενέργεια είναι γνωστή ως:
- α. εναλλαγή ρόλων εργαζομένων.
 - β. συγκριτική ανάλυση εργαζομένων.
 - γ. εσωτερική προσέλκυση υποψηφίων.
 - δ. οριζόντια ολοκλήρωση εσωτερικών στελεχών.
 - ε. εσωτερική αναζήτηση υποψηφίων.