

Η Διαδικασία της Προσέλκυσης και Επιλογής Υπαλλήλων και Κληρικών (Αθανάσιος Κολιοφούτης, Δρ. Θεολογίας - Εκπαιδευτικός)

/ [Πεμπτούσια](#)



Το τμήμα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων επιφορτίζεται με το δυσχερές έργο της διερεύνησης των συνθηκών στην αγορά εργασίας, της πρόβλεψης των αναγκών της επιχείρησης για την επίτευξη των βραχυχρόνιων και μακροχρόνιων στόχων της και της καταγραφής των γνώσεων και των ειδικοτήτων του προσωπικού όλων των τμημάτων της. Επίσης, η ενεργοποίηση της διαδικασίας επιλογής προσωπικού, η οποία εμπίπτει στην αρμοδιότητα του συγκεκριμένου τμήματος, προϋποθέτει τον καθορισμό μιας σειράς οργανωτικών προϋποθέσεων και κριτηρίων, που είναι απαραίτητα για να γίνει συστηματικά και αποτελεσματικά η στελέχωση του συγκεκριμένου οργανισμού[41].

Όμως η αναγκαιότητα θεσμοθέτησης μιας διαδικασίας προσέλκυσης νέων ποιμένων, οι οποίοι ενθαρρύνονται να υπηρετήσουν το ιερό θυσιαστήριο του Κυρίου διά της χειροτονίας τους, εντοπίζεται και στους κόλπους της Εκκλησίας. Ως γνωστόν, η Γ' εβδομάδα των νηστειών κατά την περίοδο της Μεγάλης

Τεσσαρακοστής εκάστου έτους, με αποκορύφωμα την Κυριακή της Σταυροπροσκυνήσεως, είναι αφιερωμένη στην ανάδειξη των ιερατικών κλίσεων των νέων. Με εγκυκλίους της Ιεράς Συνόδου, που απευθύνονται στο πλήρωμα της Εκκλησίας, το ποιμνιο καλείται να συμβάλει διά των παροτρύνσεων και ενεργειών του στην αύξηση του αριθμού των νέων που σκέπτονται να ακολουθήσουν το δρόμο της ιερωσύνης. Οι Χριστιανοί καλούνται «να μην μπουν μπροστά στο Κύριο, την ώρα που έχει βγει να καλέσει εργάτες στον αμπελώνα Του». Ενώ αναγνωρίζεται πως η επιλογή των ποιμένων δεν είναι πρωτίστως ανθρώπινο έργο που γίνεται με «παραινέσεις, παρεμβάσεις, εξαναγκασμούς και τάματα», αλλά «το κάνει ο ίδιος ο Θεός», ταυτόχρονα επισημαίνεται και η σημασία της ενθάρρυνσης των νέων να ανταποκριθούν θετικά στη κλήση του Θεού, ο οποίος «τους καλεί να ιερατεύσουν τη δική του ιερατεία[42]».



Η διαδικασία επιλογής του προσωπικού, της οποίας προΐσταται ο μάνατζερ του αντίστοιχου τμήματος, συνιστά μια σύνθετη διαδικασία, κατά την οποία, «η διοίκηση μιας επιχείρησης ή οργανισμού αποφασίζει, από ένα σύνολο υποψηφίων, ποιος ή ποια είναι ο καλύτερος ή η καλύτερη για να καλύψει μια συγκεκριμένη θέση εργασίας[43]». Η διαδικασία της επιλογής έχει διάφορα στάδια, μέσα από τα οποία περνά ο υποψήφιος. Σε κάθε στάδιο, ορισμένοι από τους υποψηφίους αποκλείονται ως ακατάλληλοι για την κάλυψη της συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Διά της μεθόδου της συνέντευξης ή ακόμα και της διενέργειας κάποιων tests, ο μάνατζερ προσπαθεί να αξιολογήσει με αντικειμενικότητα και αξιοπιστία τα

προσόντα των υποψηφίων και να τα συσχετίσει επιτυχώς με τις προϋποθέσεις της θέσης εργασίας[44]. Ο μάνατζερ καλείται ως ηγέτης να επιλέξει τους συνεργάτες του, οι οποίοι, είτε ως απλοί εργαζόμενοι, είτε ως ηγέτες των επιμέρους τμημάτων της επιχείρησης που θα ηγηθούν, θα κληθούν να συνδράμουν στην ευρύτερη προσπάθεια για την επίτευξη των στόχων της. Με την ίδια όμως, ευθύνη επιφορτίζεται και ο αρχιερέας μιας μητροπόλεως, ο οποίος « παίζει τον πρωτεύοντα και καθοριστικό ρόλο στη δημιουργία των προϋποθέσεων για την επιλογή των καλύτερων προς χειροτονία, αλλά και για την εν γένει πνευματική τους συγκρότηση και καλλιέργεια, ώστε η διακονία τους να είναι θεοφιλής[45]». Το έργο αυτό στην Ορθοδοξία είναι, κατ' εξοχήν, έργο των αρχιερέων και των πνευματικών πατέρων ή «γερόντων».

Η επιλογή λοιπόν, των στελεχών μιας επιχείρησης, αλλά και της Εκκλησίας, αποτελεί το προϊόν μιας επισταμένης διαδικασίας, κατά την οποία μάνατζερ και ποιμένες καλούνται να εντοπίσουν, όχι άκριτα, αλλά επι τη βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων, τους πιο κατάλληλους να ενταχθούν στον οργανισμό που προϊίστανται. Και οι δύο επιφορτίζονται με την ευθύνη να επιλέξουν αυτούς που διαθέτουν τις ικανότητες, τις δεξιότητες, τις γνώσεις και εν γένει τα προσόντα που θα τους επιτρέψουν να ανταποκριθούν με επιτυχία στα καθήκοντα που θα αναλάβουν. Κάτι τέτοιο όμως, προϋποθέτει προφανώς την ενεργοποίηση μιας διαδικασίας εξέτασης των υποψηφίων, που θα επιτρέψει την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων. Και αν μια τέτοια διαδικασία, την οποία περιγράψαμε παραπάνω, στην περίπτωση της επιχείρησης φαντάζει αυτονόητη, υπαγορεύεται εξίσου και στην περίπτωση της επιλογής στελεχών της Εκκλησίας. Ο ιερός Χρυσόστομος στον τέταρτο περί Ιερωσύνης του Λόγο τονίζει ότι «ο χειροτονών πρέπει να προβαίνει σε ενδελεχή έρευνα περί του υποψηφίου[46]». «Πώς είναι δυνατό, διερωτάται, να κατανοηθή το γεγονός ότι ενώ όταν πρόκειται να αγοράσουν κάποιον δούλο τον υποβάλλουν σε ιατρικές εξετάσεις, απαιτούν την ύπαρξη εγγυητών για την αγορά τους αυτή, ζητούν πληροφορίες από τους γείτονες και μετά από όλα αυτά ακόμη αμφιβάλλουν και απαιτούν μακρύ χρόνο δοκιμασίας του δούλου, αντίθετα, όταν πρόκειται να εκλέξουν κάποιον σε τόσο υψηλό λειτούργημα απλώς και ως έτυχε εγκρίνουν οποιονδήποτε, επειδή έτσι φάνηκε καλό στον δείνα να δώση τη μαρτυρία του υπέρ κάποιου ή διότι απεχθανόταν τους άλλους υποψηφίους, χωρίς να προβαίνουν σε καμμία άλλη εξέταση;[47]».

Στον χώρο του επιχειρηματικού μάνατζμεντ η «περιγραφή θέσης εργασίας» αποτελεί μια περίληψη που απαριθμεί τα απαιτούμενα προσόντα, τα καθήκοντα και τις ικανότητες του εργαζόμενου που καλείται προσλαμβανόμενος να την αναλάβει[48]. Η διαδικασία αυτή πρωτίστως εφαρμόζεται για την περιγραμματική περιγραφή των απαιτούμενων προϋποθέσεων για την ανάληψη μιας εργασιακής

θέσης. Επιπροσθέτως όμως, μπορεί να αξιοποιηθεί σε πολλαπλές ακόμα διαδικασίες εντός της επιχείρησης, όπως στην εκπαίδευση των εργαζομένων, την αξιολόγηση θέσης - απόδοσής τους, τον προγραμματισμό ανθρώπινου δυναμικού, την αναθεώρηση καθηκόντων και ευθυνών του, τον προσδιορισμό των ανταμοιβών του και πολλά άλλα. Άρα, ο μάνατζερ καλείται να επιλέξει τα στελέχη της επιχείρησης που διευθύνει, πέραν της ευρύτερης αποτίμησής της προσωπικότητάς τους, επι τη βάση συγκεκριμένων προϋποθέσεων και κριτηρίων, που περιλαμβάνονται στις παραπάνω εκθέσεις.

[flipbook title='Διαβάστε ολόκληρη τη μελέτη εδώ' book='koliofoutis_book' file='index.html']/flipbook]

[41] Φλώρος, Χ. Όπ. παρ. σσ. 357- 362.

[42] Εγκύκλιος 2938/13-03-2013 της Διαρκούς Ιεράς Συνόδου της Εκκλησίας της Ελλάδος : <http://syndesmosklchi.blogspot.gr/2013/04/73624621-3-2013-2938.html>

[43] Τζωρτζάκης, Κ., Τζωρτζάκη, Α. 1992. Οργάνωση και διοίκηση. Αθήνα, 172.

[44] Όπ. παρ. σσ. 173 - 179.

[45] http://www.ecclesia.gr/greek/holysynod/eisigiseis/ignatios_october_2004.htm

[46] « Δεῖ μὲν οὖν καὶ τὸν χειροτονεῖν μέλλοντα πολλὴν ποιεῖσθαι τὴν ἔρευναν, πολλῶ δὲ πλείονα τούτου τὸν χειροτονούμενον ». PG 48, 663.

[47] « Πῶς γὰρ οὐκ ἄτοπον, ἀνδράποδον μὲν πρίασθαι βουλομένους καὶ ἰατροῖς ἐπιδεικνύναι, καὶ τῆς πράσεως ἐγγυητὰς ἀπαιτεῖν, καὶ γειτόνων πυνθάνεσθαι, καὶ μετὰ ταῦτα πάντα μηδέπω θαρρῆναι, ἀλλὰ καὶ χρόνον πολὺν πρὸς δοκιμασίαν αἰτεῖν·» : Όπ. παρ.

[48] Nelarine, C. 2001. Human resource management : A managerial perspective. London : Thomson, σ. 39.