



ATHENS UNIVERSITY  
OF ECONOMICS  
AND BUSINESS

Τμήμα: Οργάνωση και Διοίκηση **Επιχειρήσεων** Διδάσκων:

Κα**π**ουτσή Ηλίας

Μάθημα: Διοίκηση Ανθρω**π**ίνων Πόρων

Θέμα Εργασίας: Ανάλυση Θέσης Εργασίας

Μ**π**αμιεδάκη Μαρία Ελένη **2180163** Ναάρ

Άντυ **2180177**

Σ**π**ληνάκη Στυλιανή **2180219**

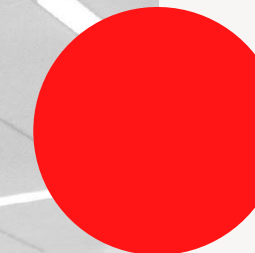
Τζινιέρη Ουρανία **2180233**

Φιτσάκης Αντώνιος **2180244**

# Η Εταιρεία και η Θέση **Social Media Branding**

02

▪



# Λίγα Λόγια για την Εταιρεία



- Κλάδος του retail
- 1221 εργαζόμενοι
- Όραμα: να είναι δίπλα σε κάθε ομάδα καταναλωτών ικανοποιώντας πληθώρα αναγκών του
- Πελατοκεντρική επιχείρηση με έμφαση στην ομαδικότητα και στην ποιότητα

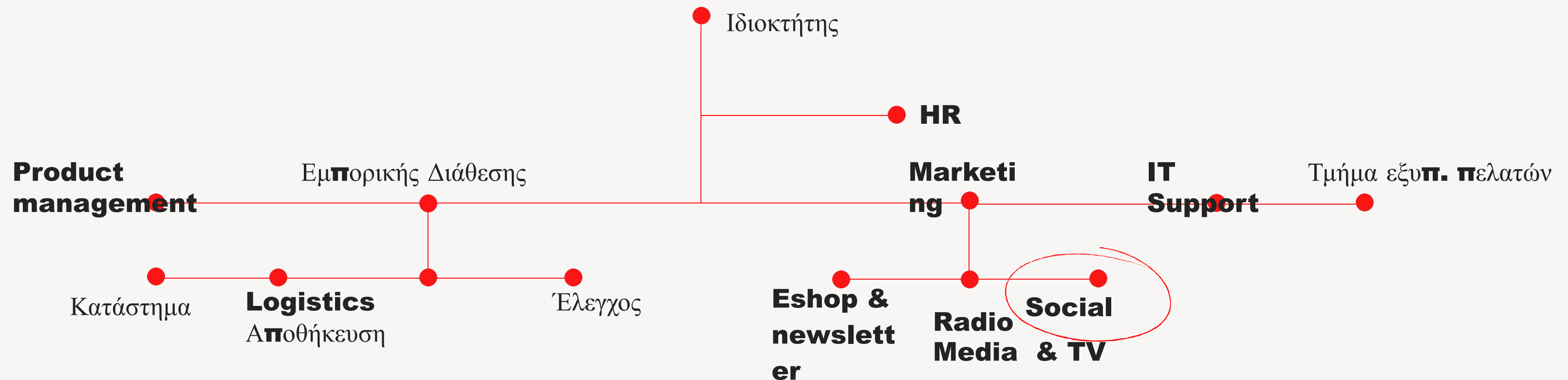


*Στόχος: Να μπορεί να προσφέρει στον άνθρωπο κάτι που θα είναι χρήσιμο για όλη του τη ζωή*



# Οργανόγραμμα

- Είναι μια εταιρεία με startup mindset και δομές πολυεθνικής, χωρίς απόλυτο οργανόγραμμα. Αν προσπαθούσαμε να το απεικονίσουμε κάπως θα ήταν ως εξής:



# Συσχέτιση Εταιρικού Στόχου- Θέση Social Media Branding



- Αλληλεπίδραση με πελάτες  
Social Media (μηνύματα, απάντηση στα σχόλια)

- Ανάπτυξη περιεχομένου  
Συμβουλευτικό Περιεχόμενο για τα προϊόντα  
Διευκόλυνση πελάτη

- Βελτίωση της εμπειρίας του πελάτη  
Χαρτογράφηση της διαδρομής του πελάτη από τα Social Media στο site είτε στο φυσικό κατάστημα για πραγματοποίηση αγοράς

- Προώθηση Εταιρικών Ενεργειών  
Υποστηρικτική λειτουργία των ενεργειών για προώθηση των πωλήσεων, άφιξη νέων προϊόντων

# Βασικές Αρμοδιότητες της θέσης



Ανάρτηση Περιεχομένου  
Έλεγχος καναλιών Social  
Media

Αύξηση των αριθμών  
Social Media

Αφομοίωση των τάσεων

# Tasks



## Καθημερινά

- Έλεγχος e-mail
- Επικοινωνία με το τηλεοπτικό τμήμα
- Παρακολούθηση ανταγωνισμού
- Προωθήσεις στα Social Media
- Brainstorming

## Περιστασιακά

- Ανανέωση μηνιαίου budget
- Επικοινωνία με Youtubers, Influencers
- Εβδομαδιαίο πλάνο προβολής στα social media

# Social Media Branding Skills



## Hard Skills

Γνώσεις Digital Marketing  
Google SEO  
Google Audience Marketing  
Ad Management  
Διαχείριση Budget  
Στήσιμο Καμπάνιας



## Soft Skills

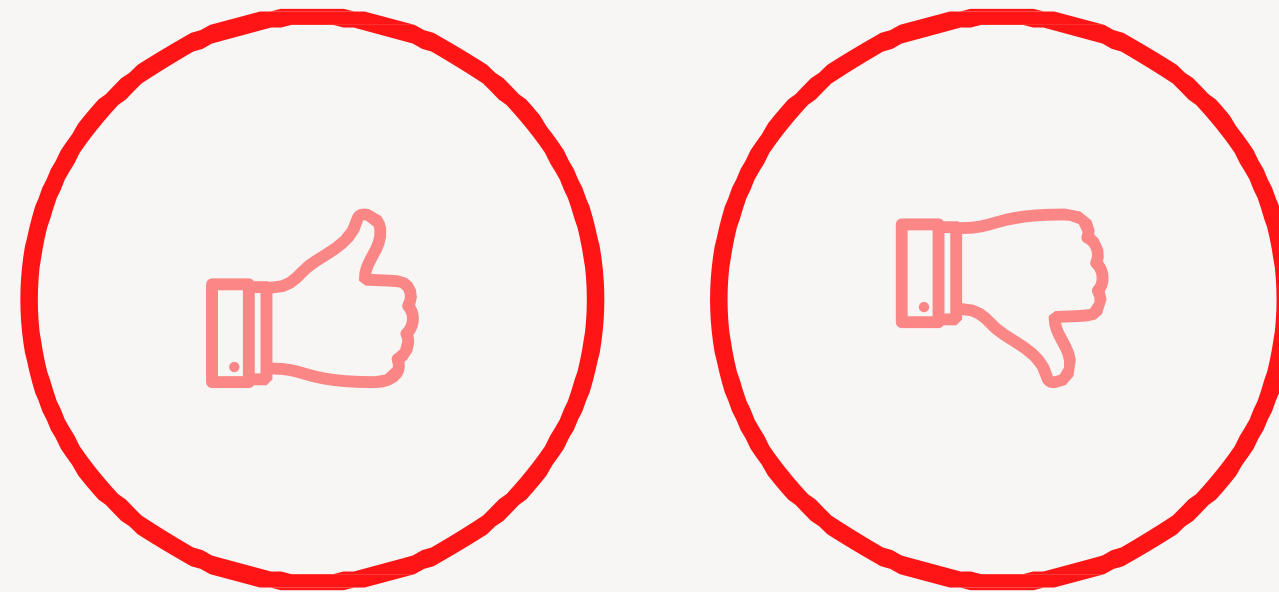
Αντοχή  
Αγάπη για το αντικείμενο  
Επικοινωνιακός  
Εργατικός  
Ευέλικτος  
Παίρνει πρωτοβουλίες  
Συνεργάσιμος

# Κριτική



## ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

- Ανθρωποκεντρική εταιρεία με έμφαση στον πελάτη και στον εργαζόμενο
- Άμεση αξιοποίηση εξωτερικών ευκαιριών (STEM)
- Συνέπεια στο αρχικό όραμα
- Προτεραιότητα στα soft skills έναντι της εργασιακής εμπειρίας
- Ταχεία ροή πληροφοριών και άμεση λήψη αποφάσεων-επίλυση προβλημάτων



## ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

- Μη σαφή επικοινωνία του οργανογράμματος
- Περιορισμένο δημιουργικό περιβάλλον για brainstorming
- Έλλειψη προσωπικού χώρου (εξαιτίας open-space)

# Προτάσεις Βελτίωσης



για αύξηση της δημιουργικότητας

## Stage 5

Θέσπιση συγκεκριμένων ωρών  
ξεκούρασης μες την ημέρα πχ lunch  
break

## Stage 4

Περιορισμός των Open Space στον  
εργασιακό χώρο

01

05

04

02

03

## Stage 1

Υβριδικό μοντέλο εργασίας

## Stage 2

Συχνότερη εργασία σε έναν  
πιο δημιουργικό χώρο

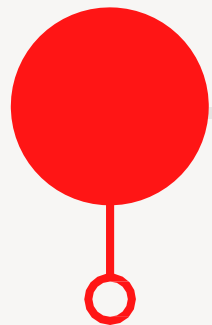
## Stage 3

Δημιουργία ενός πιο  
δημιουργικού εργασιακού  
περιβάλλοντος

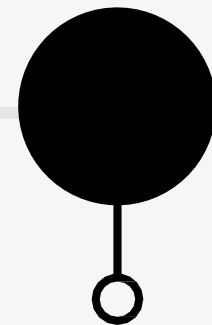
# Προτάσεις Βελτίωσης

Σαφή επικοινωνία του οργανογράμματος.

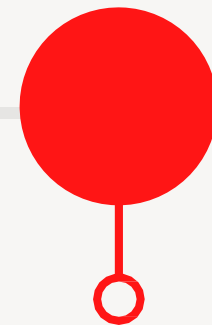
Για ποιο λόγο;



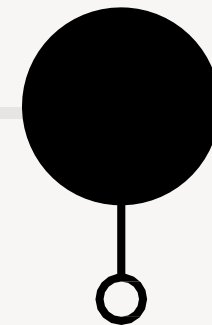
Εσωτερική Δομή και  
Ιεράρχιση Θέσεων



Σε περίπτωση  
προβλήματος οι  
εργαζόμενοι να  
ξέρουν επακριβώς  
ποιος είναι ο  
υπεύθυνος για να  
απευθυνθούν



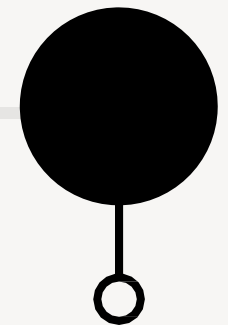
Διασαφήνιση ρόλων  
και αρμοδιοτήτων



Ευκολία στη τήρηση  
πληροφοριών που  
έχει ο κάθε  
εργαζόμενος



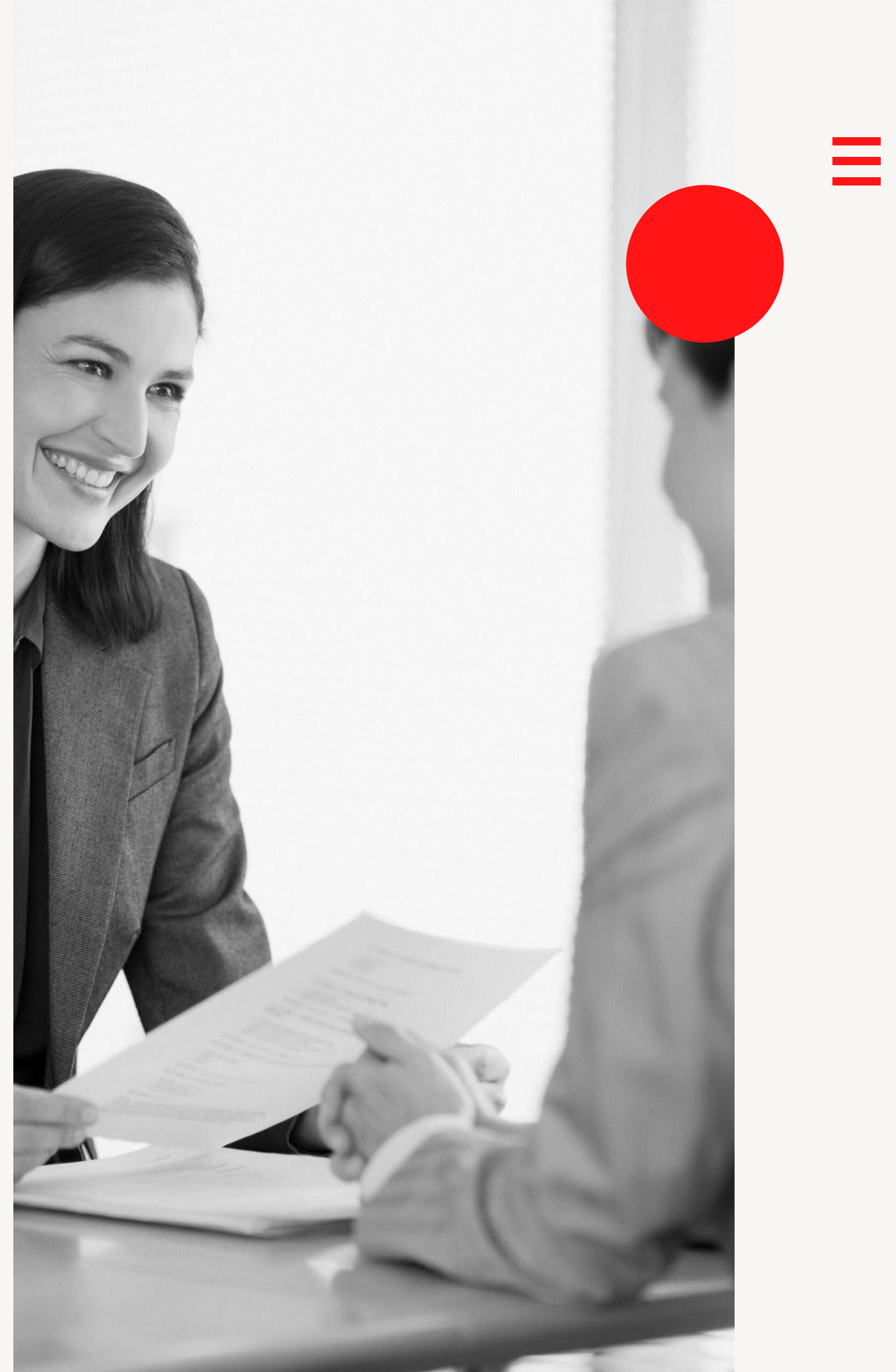
Καλύτερη κατανομή  
προσωπικού και  
πόρων



Πληροφορίες στο  
προσωπικό ανάλογα  
με τα κανάλια  
διανομής

# Σύστημα Προσέλκυσης και Επιλογής Προσωπικού

12.



# Εξωτερική Προσέλκυση Υποψηφίων



Direct Job Posting μέσω LinkedIn



Headhunting μέσω LinkedIn



Job Posting μέσω career sites



Job Posting μέσω Job Ads

# Εσωτερική Προσέλκυση Υποψηφίων



Η εταιρεία ακολουθεί συχνά τη μέθοδο εσωτερικής πρόσληψης, μέσω job bidding, καθώς επιδιώκει να αναπτύσσει νέους ανθρώπους. Level-up από τα 3 κανάλια της επιχείρησης:



ΤΜΗΜΑ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΠΕΛΑΤΩΝ



ΑΠΟΘΗΚΗ



ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ

# Λόγοι ανανέωσης του ήδη υπάρχοντος προσωπικού



# Διαδικασία Επιλογής Υποψηφιών



1η Συνέντευξη

Γενικές Ερωτήσεις (ενδιαφέροντα, προσωπικοί στόχοι, έλεγχος soft skills κ.α.)

Multiple Choice Questions

Με βάση τη θέση εργασίας

Shortlist Υποψηφίων

Σε συνεργασία με τον HR Manager και τον Head της κάθε ομάδας

HR

2η Συνέντευξη

Πιο εξειδικευμένες ερωτήσεις

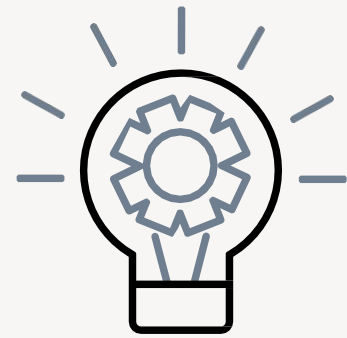
Τελική Απόφαση

HEAD

ΤΜΗΜΑΤΟΣ

16.

# Κριτήρια τελικής επιλογής



Soft skills



Συνολικό value υποψηφίου

**Λήψη Απόφασης από:**



Head of Marketing department



Τμήμα HR



# Προτεινόμενες ερωτήσεις συνέντευξης

Δεξιότητες-Hard Skills

Εμπειρία

Λήψη Πρωτοβουλιών

# Κριτική



## ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

- Συνεργασία του HR με τον Head
- Αναλυτική διαδικασία επιλογής υποψηφίων
- Ευκαιρίες εσωτερικής ανέλιξης έπειτα από αίτηση στο HR



## ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

- Έλλειψη εσωτερικής κοινοποίησης διαθέσιμης θέσης Έλλειψη
- εναλλακτικών τρόπων συνέντευξης



# Προτάσεις για μεθόδους προσέλκυσης

- Εσωτερικό job posting
  - Πίνακα ανακοινώσεων Εσωτερικό δίκτυο της εταιρείας.
- Επανάκληση παλαιότερων εργαζομένων
  - Διατήρηση αρχείου για παρελθοντικούς εργαζομένους
- Δόμηση Προγράμματος Συστάσεων-Referral Program
  - Σύσταση απο κάποιον εργαζόμενο

# Προτάσεις στην Επιλογή Εργαζομένου



## Gamification

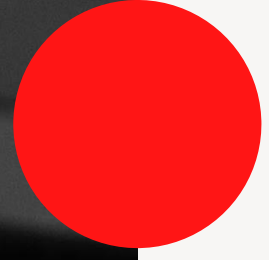
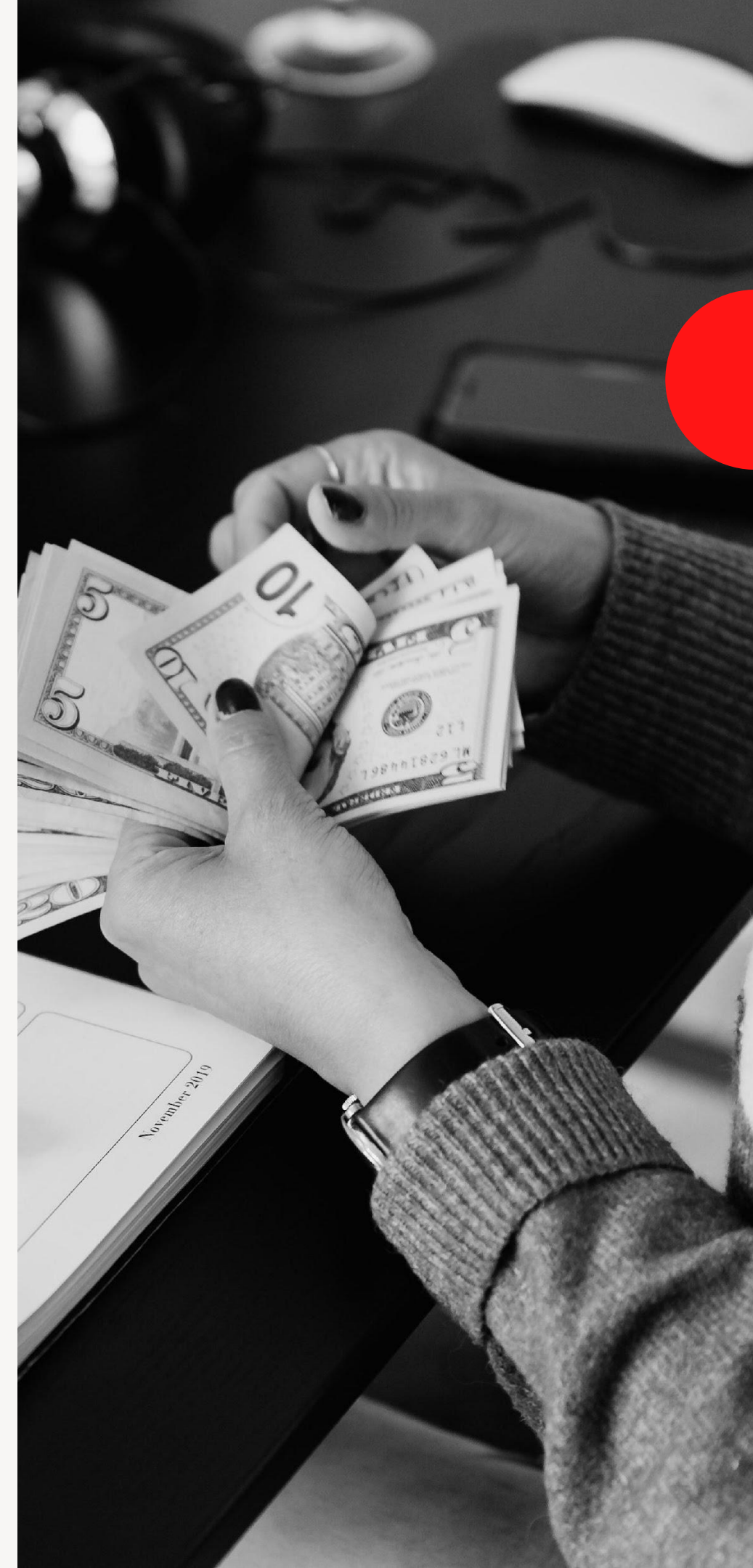
Χρήση εφαρμογής gaming



## Role play

Χρήση υποθετικού σεναρίου

# Σύστημα Ανταμοιβών

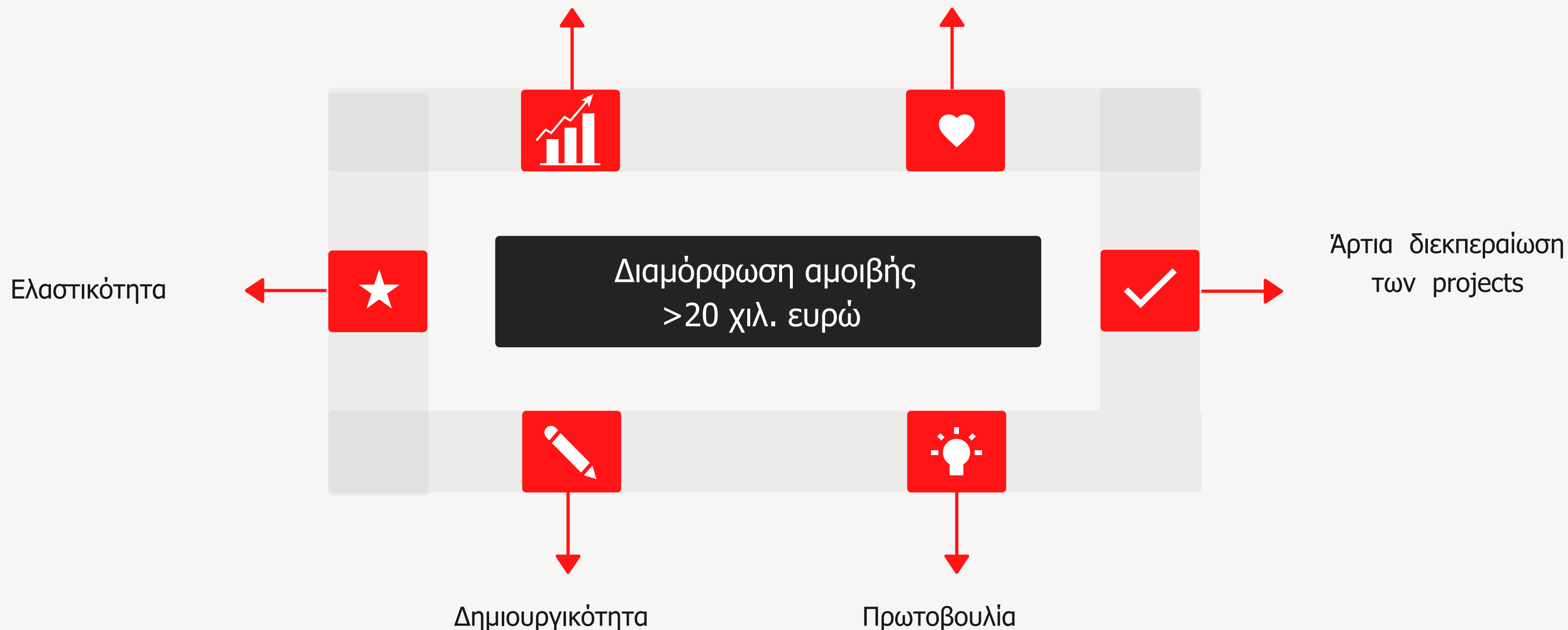


# Αμοιβή του Εργαζόμενου

Βάσει θέσης



Απόδοση Αφοσίωση



# Πρόσθετες Παροχές

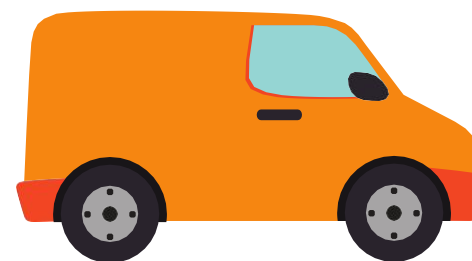
Ποσό για το  
Supermarket



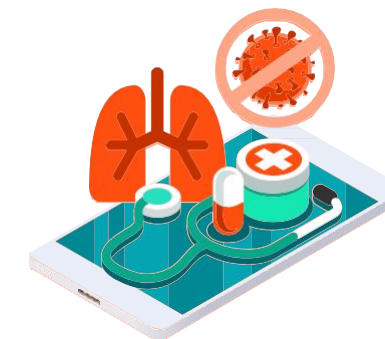
E-pass



Βανάκι



Ιδιωτικό  
Πρόγραμμα Υγείας



Παροχή  
αυτοκινήτου



# Κριτική

## ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

- Ικανοποιητικό εύρος μισθών
- Μεγάλη ποικιλία παροχών
- Ευέλικτο σύστημα ανταμοιβών(πχ. αντί για bonus, μείωση ωραρίου)  
Ανταμοίβη και επιβράβευση
- προσπάθειας



## ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

- Έλλειψη ανταμοιβής μεμονωμένης προσπάθειας (projects)
- Προσδιορισμός αμοιβών βάσει τη θέση

# Τρόποι Βελτίωσης



Extra bonus per project



Ανεξαρτητοποίηση της  
Αμοιβής Βάσει της Θέσης

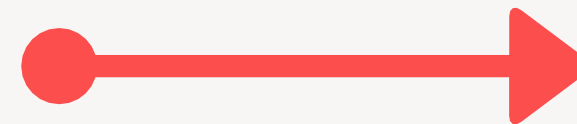
# Διαχείριση και Αξιολόγηση της Απόδοσης



# Στόχοι και Διοικητικές Αποφάσεις



Ανταμοιβή  
Προσπάθειας



Προαγωγές  
Χρηματικά bonus  
Επιπλέον παροχές

# Αξιολόγηση απόδοσης

θέσης Social Media Branding



## Πηγές ποιοτικών στοιχείων



Head of Marketing department



## Πηγές ποσοτικών στοιχείων



Awareness Metrics



Αξιολόγηση θέσης



ΠΟΙΟΤΙΚΑ  
ΚΡΙΤΗΡΙΑ

- Το **look & feel** των social media
- Το **feedback** των πελατών



ΠΟΣΟΤΙΚΑ  
ΚΡΙΤΗΡΙΑ

- **Awareness metrics** (follows, likes, subscribers, reach, impressions). Αξιολογούνται σε σχέση με τη **προηγούμενη χρονιά**.

# Μορφή Αξιολόγησης



## One-to-one

Ο Head του τμήματος Marketing και εργαζόμενος συζητούν την ετήσια απόδοση του δεύτερου. Κατά τη διάρκεια της συνάντησης, μπορεί ο Head να ζητήσει αντίστροφη αξιολόγηση.



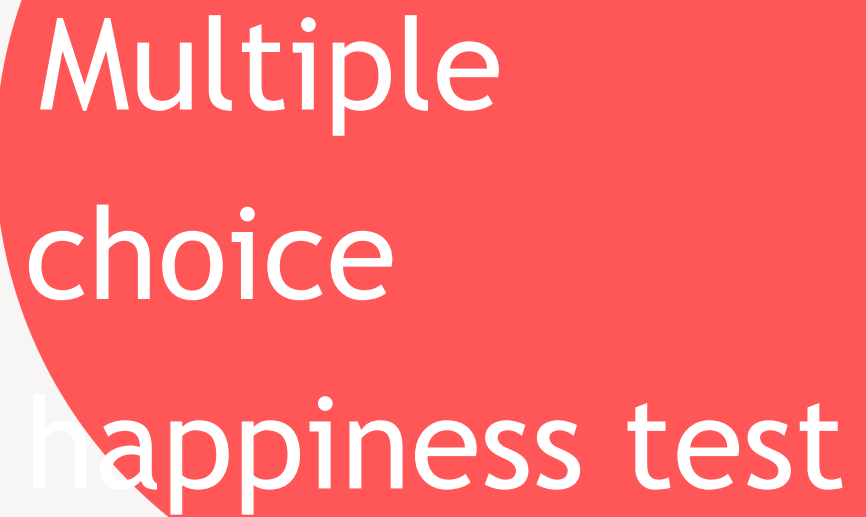
## Αστέρια

Μηνιαία επιβράβευση, έπειτα από πρόταση του Head και επιλογή του CEO σε έναν εργαζόμενο ως "εργαζόμενος του μήνα".







## Συνάντηση με το HR

Η HR Business Partner συζητάει με τον εργαζόμενο πιθανά προβλήματα που εντοπίζει το τμήμα HR.



# Multiple choice happiness test

*Για το κάθε τμήμα*

- 
- Happiness
- 
- Προσαρμοστικότητα του test
- 
- Σύνταξη ερωτήσεων
- 
- Το feedback που λαμβάνεται από αυτή την διαδικασία είναι εξαιρετικά σημαντικό για την εξέλιξη της επιχείρησης



Η συγκεκριμένη πρακτική θα μπορούσε να συνδυαστεί με τη συμμετοχή της επιχείρησης στον διαγωνισμό Best Workplaces.

# Κριτική



## ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

- Μεγάλη βαρύτητα στο feedback του πελάτη
- Ύπαρξη μέτρησης του happiness του εργαζομένου

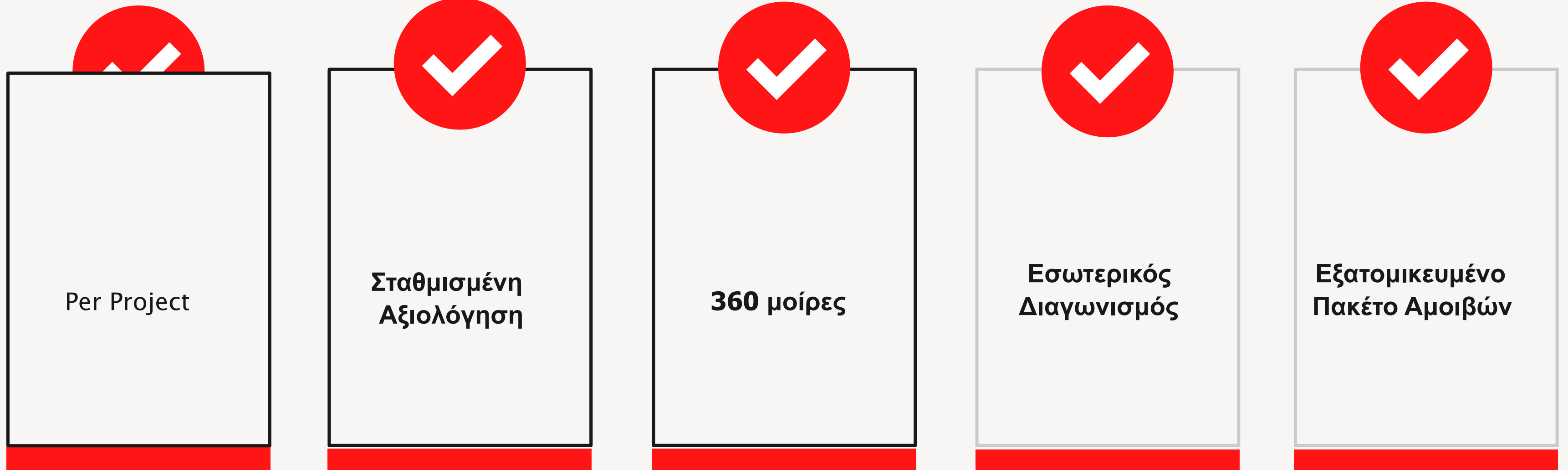


## ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

- Εννιαίο σύστημα αξιολόγησης που δε δίνει έμφαση σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των project Έλλειψη
- αξιολόγησης από ομοιόβαθμους

# Προτάσεις Βελτίωσης

Συστήματος Αμοιβών

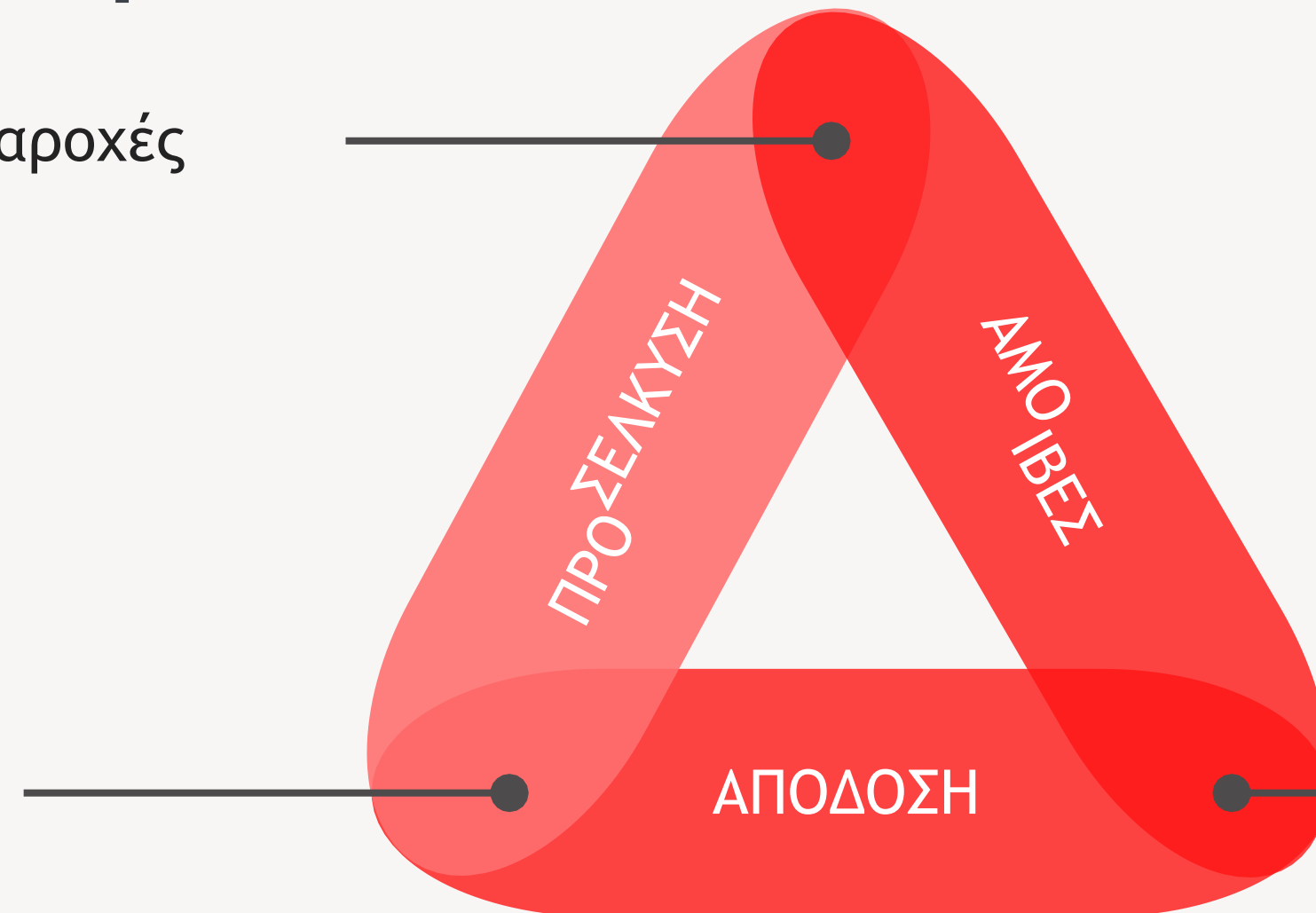


# Αλληλοσυμπλήρωση Συστημάτων



Πρόσθετες Παροχές

HR Business Partner



Δυνατότητα Αύξησης

Σας ευχαριστούμε πολύ  
για την προσοχή σας!

