

25η ΔΙΗΜΕΡΙΔΑ ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΝ

ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΓΡΑΦΕΙΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ/ERASMUS+ (ΔΔΗΣΕΕΠ)

Σύγχρονα Μοντέλα Στελέχωσης Τμημάτων Δημοσίων Σχέσεων Ευρωπαϊκών Πανεπιστημίων

Διερεύνηση μεθόδων προσέλκυσης,
συστημάτων αξιολόγησης, και
πρόσληψης προσωπικού.



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**
University of the Peloponnese

Τμήμα Διεθνών Σχέσεων

Παρασκευή Χαϊδά



Η στελέχωση των τμημάτων Δημοσίων Σχέσεων στα Ευρωπαϊκά Πανεπιστήμια είναι κρίσιμη για την εικόνα τους.

- 1** Προσέλκυση Ταλέντων
Μέθοδοι εύρεσης προσωπικού.
- 2** Συστήματα Αξιολόγησης
Εφαρμοζόμενες τεχνικές.
- 3** Μοντέλα Πρόσληψης
Διαδικασίες τελικής ένταξης.



Η Σημασία της Σωστής Στελέχωσης

Τα τμήματα Δημοσίων Σχέσεων είναι στρατηγικοί κόμβοι.



Επικοινωνία με
ΜΜΕ

Διαχείριση σχέσεων με
τα μέσα.



Συνεργασίες &
Χορηγίες

Ανάπτυξη δικτύων
υποστήριξης.



Πρώθηση
Έρευνας

Επικοινωνία
επιστημονικών
αποτελεσμάτων.



Προσέλκυση
Φοιτητριών/τών

Διαμόρφωση
ελκυστικού προφίλ.



Μέθοδοι Προσέλκυσης Προσωπικού

Ευρωπαϊκά πανεπιστήμια εφαρμόζουν πολυεπίπεδες στρατηγικές προσέλκυσης ταλέντων.



Επαγγελματικά Δίκτυα

LinkedIn, EU Careers.



Δημόσιοι Διαγωνισμοί

Ανοιχτές προσκλήσεις EURAXESS.



Εξειδικευμένα Πρακτορεία

Συνεργασία σε επικοινωνία/μάρκετινγκ.



Προγράμματα Πρακτικής

Erasmus+ Placement για "ταλέντο εκ των έσω".



Employer Branding

Σύγχρονη εταιρική κουλτούρα, ευέλικτες συνθήκες.



Συστήματα Αξιολόγησης Υποψηφίων

Η αξιολόγηση υπερβαίνει τους τίτλους σπουδών, με πολυδιάστατες μεθόδους.

Δομημένες Συνεντεύξεις

Ερωτήσεις βασισμένες σε δεξιότητες.

Πρακτικές Ασκήσεις

Σύνταξη δελτίου Τύπου, διαχείριση κρίσης.

Ψυχομετρικά Τεστ

Αξιολόγηση επικοινωνιακών/οργανωτικών δεξιοτήτων.

Αξιολόγηση Portfolio

Προηγούμενα έργα σε PR, επικοινωνία, branding.

Ομαδικές Ασκήσεις

Μέτρηση συνεργασίας και ηγεσίας.



Μοντέλα Πρόσληψης και Ένταξης στο Προσωπικό

Τα μοντέλα διαφέρουν ανά χώρα, προσαρμοσμένα σε θεσμικά πλαίσια.

Σουηδία & Σκανδιναβία

- Προσωρινές συμβάσεις, σταδιακή ένταξη.
- Έμφαση στην αξιολόγηση σε πραγματικές συνθήκες.

Γερμανία

- Δημόσιοι διαγωνισμοί.
- Συνεχής επαγγελματική κατάρτιση και ενδοπανεπιστημιακή κινητικότητα.

Ολλανδία

- Διεπιστημονικές ομάδες PR.
- Ενσωμάτωση ατόμων από ποικίλες καταβολές.

Νότια Ευρώπη

- Συνεργασίες με ιδιωτικούς φορείς.
- Μικτά μοντέλα outsourcing + in-house.



Τύποι Πανεπιστημιακών Τμημάτων Δημοσίων Σχέσεων

Μια μελέτη που διεξήχθη το 2024 σε 37 πανεπιστήμια της Ελβετίας και χρηματοδοτήθηκε από το Ελβετικό Εθνικό Ίδρυμα Επιστημών (SNSF) κατηγοριοποίησε τα τμήματα Δημοσίων Σχέσεων σε τέσσερις τύπους:



Minimalists

Ελάχιστο προσωπικό και περιορισμένοι πόροι.

Κυρίως μικρά πανεπιστήμια εκπαίδευσης με χαμηλό επίπεδο έντασης στην επικοινωνία τους, συγκριτικά χαμηλά έως μέτρια επίπεδα ποικιλίας και επαγγελματισμού και το χαμηλότερο επίπεδο στρατηγικής κατεύθυνσης.



Well-resourced competitors

Καλά χρηματοδοτούμενα με ανταγωνιστική στρατηγική.
Κυρίως μεγάλα ερευνητικά πανεπιστήμια με ισχυρή χρηματοδότηση από τρίτους. Η επικοινωνία τους χαρακτηρίζεται από υψηλό επίπεδο έντασης και εξαιρετική ποικιλία, σχετικά χαμηλά επίπεδα επαγγελματισμού και μέτριο επίπεδο στρατηγικής κατεύθυνσης.



Specialized strategists

Εξειδικευμένοι στρατηγικοί επικοινωνίας.

Κυρίως μικρά πανεπιστήμια εκπαίδευσης με σχετικά χαμηλά επίπεδα έντασης και ποικιλίας στην επικοινωνία τους, μέτριο επίπεδο επαγγελματισμού και πολύ υψηλό επίπεδο στρατηγικής κατεύθυνσης.



Professional all-rounders

Πολυδιάστατοι επαγγελματίες με ευρεία γκάμα δεξιοτήτων.

Κυρίως μικρά έως μεσαία πανεπιστήμια εφαρμοσμένων επιστημών με συνολικά μέτρια έως υψηλή ένταση στην επικοινωνία, υψηλά επίπεδα ποικιλίας και στρατηγικής κατεύθυνσης, και τον πιο έντονο επαγγελματισμό.

Η κατηγοριοποίηση αυτή υποδεικνύει ότι η ποσότητα των πόρων δεν είναι πάντα συνδεδεμένη με την ποιότητα των επικοινωνιακών πρακτικών.



Μοντέλα Πρόσληψης

Δημόσιες Προκηρύξεις

Σε πολλές χώρες, η πρόσληψη προσωπικού στα δημόσια πανεπιστήμια πραγματοποιείται μέσω δημόσιων προκηρύξεων, οι οποίες δημοσιεύονται σε εθνικά ή διεθνή μέσα ενημέρωσης και ιστοσελίδες των ιδρυμάτων. Αυτή η πρακτική διασφαλίζει τη διαφάνεια και την ίση πρόσβαση σε θέσεις εργασίας.

Για παράδειγμα, στη Γερμανία, η πρόσληψη ακαδημαϊκού προσωπικού γίνεται με δημόσιες προκηρύξεις, ενώ στη Σουηδία, για θέσεις άνω των έξι μηνών, τα πανεπιστήμια υποχρεούνται να δημοσιεύουν προκηρύξεις. Στην Ελλάδα, οι προκηρύξεις δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και σε εθνικές εφημερίδες μετά από έγκριση του Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού.

Εσωτερικές Προσλήψεις

Ορισμένα πανεπιστήμια εφαρμόζουν μοντέλα εσωτερικών προσλήψεων, όπου οι θέσεις δημοσιεύονται μόνο εντός του ιδρύματος. Αυτό ισχύει κυρίως για θέσεις υψηλόβαθμου προσωπικού, όπως επικεφαλής τμημάτων, προωθώντας την εξέλιξη του ήδη υπάρχοντος προσωπικού.

Στις γερμανόφωνες περιοχές, για παράδειγμα, η πρόσληψη επικεφαλής τμημάτων πραγματοποιείται συνήθως μέσω εσωτερικών προκηρύξεων.

Αυτονομία Ιδρυμάτων

Η αυτονομία των πανεπιστημίων επηρεάζει τον τρόπο πρόσληψης προσωπικού, καθώς σε ορισμένες χώρες τα ιδρύματα έχουν μεγαλύτερη ελευθερία και ευελιξία στη διαδικασία πρόσληψης.

Στη Σουηδία, παρά τη γενική αποκέντρωση, οι περισσότερες πανεπιστημιακές θέσεις εξακολουθούν να είναι δημόσιοι υπάλληλοι με ισχυρή προστασία από απολύσεις. Αντίστοιχα, στην Ελλάδα, η διαδικασία πρόσληψης προσωπικού περιλαμβάνει ειδικά κριτήρια που εξετάζονται από ειδική επιτροπή αξιολόγησης.



Θεσμικό Πλαίσιο και Πολιτικές



Ευρωπαϊκή Χάρτα για τις/τους Ερευνήτριες/τές

Η Ευρωπαϊκή Χάρτα για τις/τους Ερευνήτριες/τές και ο Κώδικας Δεοντολογίας για την Πρόσληψη Ερευνητριών/τών παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές για τη διασφάλιση διαφάνειας, αμεροληψίας και ίσων ευκαιριών στις διαδικασίες πρόσληψης ερευνητικού προσωπικού. Οι αρχές περιλαμβάνουν την ελευθερία της σκέψης, την επαγγελματική υπευθυνότητα και τη διαφάνεια στις διαδικασίες πρόσληψης. Περίπου 1.000 ευρωπαϊκά ιδρύματα είχαν υιοθετήσει τη Χάρτα έως το 2020, αν και η πρακτική εφαρμογή της παραμένει περιορισμένη.



Μοντέλο Τριπλής Έλικας

Το μοντέλο Τριπλής Έλικας αναφέρεται στις αλληλεπιδράσεις μεταξύ πανεπιστημίων, βιομηχανίας και κυβέρνησης για την προώθηση της καινοτομίας και της ανάπτυξης. Σε χώρες όπως η Σουηδία, το μοντέλο αυτό έχει εφαρμοστεί για την ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ των τριών τομέων, επηρεάζοντας και τις διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού.



Προκλήσεις και Προτάσεις

Υπάρχουν προκλήσεις, αλλά και ευκαιρίες για βελτίωση.

Διοικητική Γραφειοκρατία

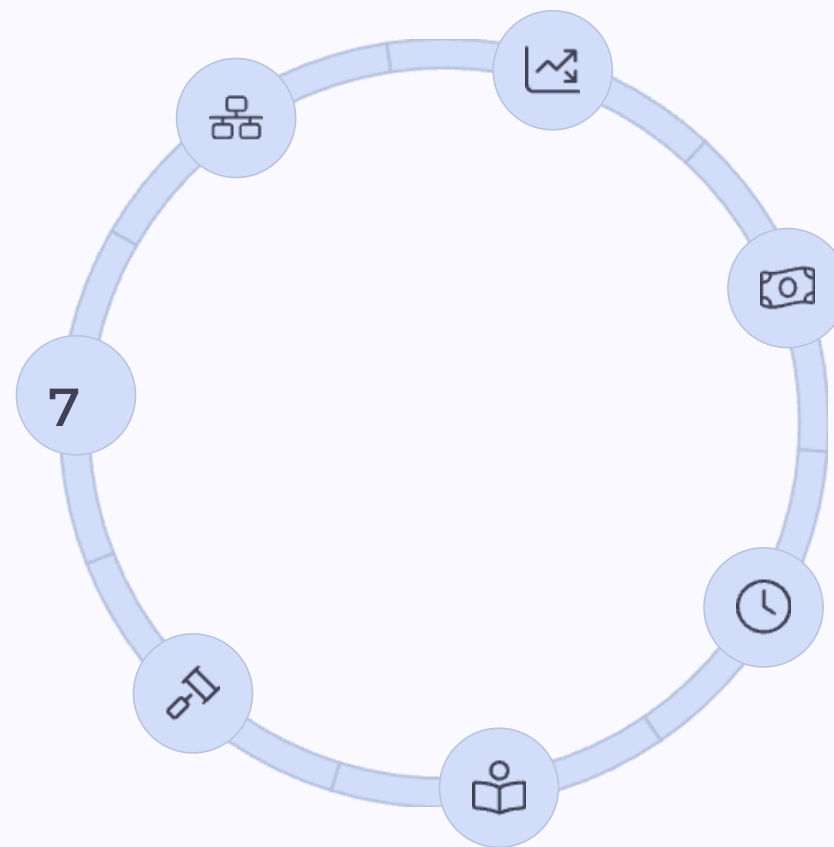
Προκλήσεις στην ευελιξία.

Συμμετοχή Φοιτητριών/τών

Αξιολόγηση επικοινωνίας (student voice).

Διαφάνεια & Αξιοκρατία

Δίκαιες διαδικασίες πρόσληψης.



Έλλειψη Προσαρμοστικότητας

Ανάγκη για γρήγορη εξέλιξη.

Μη Ανταγωνιστικοί Μισθοί

Δυσκολία στην προσέλκυση ταλέντων.

Ευέλικτα Μοντέλα

Τηλεργασία, part-time.

Διαρκής Επιμόρφωση

Ανανέωση γνώσεων στελεχών.



Πώς οι Συμμαχίες Ευρωπαϊκών Πανεπιστημίων επηρεάζουν στην στελέχωση των γραφείων Δημοσίων Σχέσεων

Οι συμμαχίες μεταξύ ευρωπαϊκών πανεπιστημίων, ειδικά όσον αφορά τα τμήματα δημοσίων σχέσεων, επηρεάζουν σημαντικά τις μεθόδους προσέλκυσης και πρόσληψης προσωπικού. Η συνεργασία ενισχύει την ανταλλαγή γνώσης, βελτιώνει τις διαδικασίες πρόσληψης και επιτρέπει την κοινή αντιμετώπιση προκλήσεων στον τομέα της επικοινωνίας και των δημοσίων σχέσεων. Ας δούμε συγκεκριμένα πώς οι συμμαχίες επηρεάζουν αυτούς τους τομείς:



Διασυνοριακή Ανταλλαγή Προσωπικού

Οι συμμαχίες επιτρέπουν την ανταλλαγή και συνεργασία προσωπικού μεταξύ τμημάτων δημοσίων σχέσεων, ενισχύοντας τη διεθνή κινητικότητα και την προσέλκυση ταλέντων με διεθνή εμπειρία και ευρύτερη γνώση.



Κοινές Στρατηγικές Πρόσληψης

Τα πανεπιστήμια μπορούν να αναπτύξουν κοινές στρατηγικές πρόσληψης, συγκεντρώνοντας υποψηφίους από διαφορετικές χώρες με κοινά κριτήρια και διαδικασίες. Δημιουργούνται κοινές πλατφόρμες για ανακοίνωση θέσεων, ενισχύοντας την προσβασιμότητα και τις ευκαιρίες για διεθνείς υποψηφίους.



Διασύνδεση με Επαγγελματικούς Φορείς

Οι συμμαχίες ενισχύουν τη σύνδεση με επιχειρηματικούς και διεθνείς οργανισμούς. Αυτό προσφέρει ευκαιρίες για πρακτική άσκηση και internships, ενώ βοηθά τα πανεπιστήμια να κατανοήσουν και να προσαρμοστούν στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.



Κοινές Διαδικασίες Αξιολόγησης

Αναπτύσσονται κοινά συστήματα αξιολόγησης προσωπικού, εστιάζοντας στην επιτυχία των στρατηγικών επικοινωνίας και την ικανότητα προσαρμογής σε πολυπολιτισμικό επίπεδο. Η διεθνοποίηση της στρατηγικής επικοινωνίας αποτελεί σημαντικό κριτήριο αξιολόγησης.



Αναβάθμιση Συστημάτων Πρόσληψης & Εκπαίδευσης

Μέσω συνεργασιών αναπτύσσονται βελτιωμένα συστήματα πρόσληψης και εξειδικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα. Αυτά επικεντρώνονται σε σύγχρονα θέματα όπως η ψηφιακή επικοινωνία, η διαχείριση κρίσεων και η στρατηγική branding, προάγοντας την αριστεία.



Συμπεράσματα

Η αποτελεσματική στελέχωση των Τμημάτων Δημοσίων Σχέσεων είναι κρίσιμη για την επιτυχία των πανεπιστημίων.

Σύγχρονες Μέθοδοι
Προσέλκυσης

Εύρεση ταλέντων με
καινοτόμους τρόπους.

Προηγμένα Συστήματα
Αξιολόγησης

Ολοκληρωμένες διαδικασίες
αξιολόγησης.

Ευέλικτα Μοντέλα
Πρόσληψης

Προσαρμοστικότητα στις
σύγχρονες ανάγκες.

Ανταγωνιστικό
Πανεπιστημιακό
Προσωπικό

Νέο, ανθρώπινο πρόσωπο
στην επικοινωνία.





Πάνελ Συζήτησης:

Φωτεινή Αλωπούδη, Προϊσταμένη Τμήματος Δημοσίων Σχέσεων Α.Π.Θ.

Παρασκευή Χαϊδά, Προϊσταμένη Τμήματος Διεθνών Σχέσεων Πανεπιστημίου Πελοποννήσου

Διαδικτυακή σύνδεση με το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ)

Σας ευχαριστούμε για την προσοχή σας!

Συνεργασία & Διάλογος

Ευχαριστούμε το ΑΣΕΠ και εσάς για τη συμμετοχή σας στον γόνιμο διάλογο.



Νέες Προοπτικές

Ελπίζουμε τα θέματα που συζητήσαμε να αποτελέσουν έμπνευση.



Μελλοντική Ανάπτυξη

Προσβλέπουμε σε ένα φωτεινό μέλλον για τα Ελληνικά Πανεπιστήμια.

