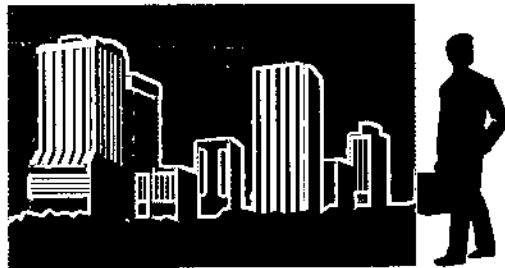


Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΒΑΘΜΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ
ΤΩΝ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗ ΛΗΨΗ ΠΤΥΧΙΟΥ»**

**ΟΝΟΜΑΤΑ ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΩΝ:
ΡΟΥΣΣΟΥ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ
ΤΖΙΦΗ ΜΑΡΙΑ**

**ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:
ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΠΑΠΑΝΙΚΟΛΑΟΥ**

ΠΑΤΡΑ

ΙΟΥΝΙΟΣ 2001

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1	Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΚΑΙ Η ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ.....	1
1.2	ΟΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΤΩΝ ΜΑΝΑΤΖΕΡΣ	2
1.3	Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΟΥ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ	3
1.4	Η ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ.....	4
1.5	Η ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΑ ΜΑΝΑΤΖΕΡ	5
1.6	ΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΤΩΝ ΜΑΝΑΤΖΕΡ	6
1.7	Η ΔΥΝΑΜΗ ΤΟΥ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΚΑΙ Η ΕΥΘΥΝΗ.....	7
1.8	ΓΕΝΙΚΑ ΣΧΟΛΙΑ.....	7

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ 9

2.1	ΓΕΝΙΚΑ.....	9
2.2	ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΩΝ ΤΕΙ.....	10
2.3	ΣΠΟΥΔΗ ΣΤΑ ΤΕΙ.....	11
2.4	ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΕΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΕΣ ΚΑΙ ΑΣΥΛΟ.....	11
2.5	ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥΝΤΑ ΤΕΙ ΚΑΙ ΣΧΟΛΕΣ-ΤΜΗΜΑΤΑ.....	11
2.6	ΑΣΚΗΣΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ - ΓΝΩΜΟΔΟΤΙΚΑ ΣΩΜΑΤΑ.....	13
2.7	ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΣΤΕ).....	14
2.8	ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΙΤΕ).....	14
2.9	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΠΣΤΕ).....	14
2.10	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ ΤΕΙ.....	15
2.11	ΟΡΓΑΝΑ ΤΟΥ ΤΕΙ.....	15
2.12	ΣΠΟΥΔΑΣΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	16
2.13	ΕΙΔΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ	16

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ..... 18

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΙΣΟΖΥΓΙΟΥ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ..... 22

4.1	ΘΕΤΙΚΟ ΕΩΣ ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΟ ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΩΝ ΤΕΙ	35
-----	--	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΕΩΣ ΤΩΝ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΩΝ ΤΕΙ ΑΘΗΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ 38

5.1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	38
5.2	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	38
5.3	ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	39
5.4	ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΤΩΝ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΕΚΥΨΑΝ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ.....	40
5.5	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ	41
5.6	ΜΕΣΟΙ ΟΡΟΙ ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ	44
5.7	ΜΕΣΟΙ ΟΡΟΙ ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ	48
5.8	ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ	

	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ.....	51
5.9	ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΤΩΝ 10 ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΕΡΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ ΣΕ ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ ΜΕ ΤΟ Μ. Ο. ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥΣ.....	51
5.10	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	53
5.11	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	62
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΤΟ ΑΝΑΛΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΩΝ ΤΕΙ ΑΘΗΝΩΝ.....		66
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΑΝΑΛΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΠΕΙΡΑΙΩΣ		68
7.1	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	71
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ, ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....		72
8.1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	72
8.2	ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΕΠΙΠΕΔΑ	73
8.3	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ, ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ.....	75
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ.....		79
9.1	ΠΟΣΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ	79
9.2	ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ, ΕΝΑΣ ΑΝΕΠΑΡΚΗΣ ΔΕΙΚΤΗΣ.....	80
9.3	Η ΤΑΧΕΙΑ ΔΙΕΙΣΔΥΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΣΤΙΣ ΑΝΩΤΕΡΕΣ ΒΑΘΜΙΔΕΣ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ	82
9.4	ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ, ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	84
9.5	Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΒΕΛΤΙΩΝΕΙ ΤΙΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ... ..	87
9.6	...ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΔΕ ΑΥΤΕΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.....	90
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10: "15 ΧΡΟΝΙΑ Τ.Ε.Ι.: ΜΙΑ ΠΟΡΕΙΑ ΓΕΜΑΤΗ ΕΜΠΟΔΙΑ, ΑΓΩΝΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ"		93
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11: "ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΞΙΩΣΗ ΤΩΝ Τ.Ε.Ι, ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ".		98
11.1	ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΣΗΜΕΡΙΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΤΩΝ Τ.Ε.Ι.	98
11.2	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	99
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12: ΝΕΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΣΤΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ		100
12.1	ΓΕΝΙΚΑ.....	100
12.2	ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ.....	100
12.3	ΟΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΜΕΛΕΤΗΣ.....	100
12.4.	ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΔΡΥΣΗ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ.....	102
12.5.	ΛΟΙΠΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	103
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 13: "Η ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΩΝ Τ.Ε.Ι, ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΟΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ"		104
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 14: ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....		108

	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ.....	51
5.9	ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΤΩΝ 10 ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΕΡΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ ΣΕ ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ ΜΕ ΤΟ Μ. Ο. ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥΣ.....	51
5.10	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	53
5.11	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	62
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΤΟ ΑΝΑΛΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΩΝ ΤΕΙ ΑΘΗΝΩΝ.....		66
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΑΝΑΛΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΠΕΙΡΑΙΩΣ		68
7.1	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	71
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ, ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....		72
8.1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	72
8.2	ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΕΠΙΠΕΔΑ	73
8.3	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ, ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ.....	75
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ.....		79
9.1	ΠΟΣΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ	79
9.2	ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ, ΕΝΑΣ ΑΝΕΠΑΡΚΗΣ ΔΕΙΚΤΗΣ	80
9.3	Η ΤΑΧΕΙΑ ΔΙΕΙΣΔΥΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΣΤΙΣ ΑΝΩΤΕΡΕΣ ΒΑΘΜΙΔΕΣ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ	82
9.4	ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ, ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	84
9.5	Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΒΕΛΤΙΩΝΕΙ ΤΙΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ... ..	87
9.6	...ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΔΕ ΑΥΤΕΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.....	90
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10: "15 ΧΡΟΝΙΑ Τ.Ε.Ι.: ΜΙΑ ΠΟΡΕΙΑ ΓΕΜΑΤΗ ΕΜΠΟΔΙΑ, ΑΓΩΝΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ".....		93
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11: "ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΞΙΩΣΗ ΤΩΝ Τ.Ε.Ι, ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ".		98
11.1	ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΣΗΜΕΡΙΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΤΩΝ Τ.Ε.Ι.	98
11.2	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	99
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12: ΝΕΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΣΤΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ		100
12.1	ΓΕΝΙΚΑ.....	100
12.2	ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ.....	100
12.3	ΟΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΜΕΛΕΤΗΣ.....	100
12.4.	ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΔΡΥΣΗ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	102
12.5.	ΛΟΙΠΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	103
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 13: "Η ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΩΝ Τ.Ε.Ι, ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΟΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ".....		104
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 14: ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....		108

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα εργασία είναι η πτυχιακή εργασία που εκπονήθηκε στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΤΕΙ Πατρών με τίτλο:

«ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΒΑΘΜΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗ ΛΗΨΗ ΠΤΥΧΙΟΥ»

Η εργασία τούτη σκοπό έχει να ενημερώσει κάθε ενδιαφερόμενο για όλες τις υπάρχουσες προοπτικές που έχει ένας πτυχιούχος του εν λόγω τμήματος στην Ελληνική αγορά καθώς και την αντιμετώπισή τους από τους εργοδότες.

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά την εισηγήτρια καθηγήτρια κα. Χριστίνα Παπανικολάου για το μεγάλο της ενδιαφέρον στο συγκεκριμένο ερευνητικό πεδίο καθώς και για την αγόγγυστη και ουσιαστική βοήθεια που μας παρείχε καθ' όλο το χρόνο της εκπόνησής της.

Ρούσσου Αικατερίνη
Τζιφλή Μαρία

Πάτρα, Ιούνιος 2001

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΚΑΙ Η ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ

"Εάν μία εταιρία δεν έχει τίποτα περισσότερο από ένα πράγμα - καλό Μάνατζμεντ - θα τα πάει πολύ καλά. Εάν έχει όλα τα άλλα εκτός από καλό Μάνατζμεντ θα αποτύχει" (F. Drucker)

Ας εξετάσουμε τα ακόλουθα παραδείγματα:

Ο Lee Iacocca, μόλις ανέλαβε τα καθήκοντα του Προϊσταμένου στην Chrysler κατά τη διάρκεια της οικονομικής της κρίσης, παραδέχεται ότι περισσότερα από τα μισά προβλήματα της εταιρίας είναι προϊόντα "φοβερὰ κακού Μάνατζμεντ" του παρελθόντος.

Μερικοί δάσκαλοι δημοτικών σχολείων και καθηγητές γυμνασίων και λυκείων κάνουν αιτήσεις για να μεταταγούν σε διάφορα άλλα σχολεία ακόμα και μέσα στην ίδια την πόλη, με κύρια αιτία την έλλειψη συμπάρστασης από τους προϊσταμένους τους (διευθυντές σχολείων – γυμνασιάρχες - λυκειάρχες) όταν πρόκειται να αντιμετωπίσουν ευαίσθητους σπουδαστές ή προβλήματα γονέων ή έχουν να προτείνουν κάτι προς βελτίωση των κτιριακών εγκαταστάσεων ή συνθηκών διδασκαλίας και δεν εισακούονται.

Σε μια εκκλησία έρχεται ένας ενθουσιώδης καινούργιος ιερέας ο οποίος αναπτύσσοντας νέες δραστηριότητες, εφαρμόζοντας σωστά το Μάνατζμεντ και με την εμπνευσμένη αρχηγία του καταφέρνει να αναζωογονήσει την εκκλησία και τους πιστούς της ενορίας.

Οργανισμοί όλων των τύπων όπως-νοσοκομεία, σχολεία, κυβερνητικές υπηρεσίες και εκκλησίες καθώς και όλες οι εργασίες-απαιτούν καλό Μάνατζμεντ για να εκπληρώσουν τους σκοπούς τους. Το ποιοτικό Μάνατζμεντ όχι μόνο αυξάνει την αποτελεσματικότητα ενός απλού οργανισμού, αλλά και η κοινωνία σαν σύνολο απολαμβάνει τα αγαθά όταν τα διάφορα τμήματα των οργανισμών λειτουργούν όπως πρέπει.

Ένα από τα θέματα με τα οποία ασχολείται αυτή η πτυχιακή είναι και το Μάνατζμεντ. Με τη βοήθεια της θα μάθουμε το τι κάνουν οι μάνατζερς, και θα γίνουμε οικείοι με τις διάφορες θεωρίες, τεχνικές, και εργαλεία τα οποία σχεδιάσθηκαν για να αυξήσουν την αποτελεσματικότητα του Μάνατζμεντ. Η γνώση του είναι χρήσιμη για οποιονδήποτε εργάζεται, έρχεται σε επαφή, ή ανήκει σε κάποιον επίσημο οργανισμό. Η κατανόηση των λειτουργιών ενός οργανισμού

βασίζεται κατά ένα μεγάλο βαθμό στη γνώση των ρόλων και των διαδικασιών του Μάνατζμεντ.

Όποιος θα ενδιαφερόταν να ακολουθήσει την καριέρα του μάνατζερ, η εργασία αυτή ίσως είναι μία αφετηρία. Όπως ήδη θα έχετε αντιληφθεί, πέραν του θεωρητικού υπόβαθρου ένας καλός μάνατζερ θα πρέπει να έχει το ταλέντο του μάνατζερ για να διοικεί. Η εργασία αυτή δεν διατείνεται ότι θα μας κάνει "καλούς μάνατζερς" αλλά θα μας βοηθήσει να κάνουμε κτήμα μας τις εμπειριστατωμένες διεθνείς εμπειρίες και πρακτικές του Μάνατζμεντ. Θα μας παράσχει μία καλή αρχή για να μπορέσουμε να αναπτύξουμε μία επιτυχημένη καριέρα που θα εμπλέκει τη γνώση πως να διοικούμαι αλλά και να γνωρίζουμε πως πρέπει εμείς οι ίδιοι να διοικούμαστε.

1.2 ΟΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΤΩΝ ΜΑΝΑΤΖΕΡΣ

Ο μάνατζερ μπορεί να κατέχει πολλούς διαφορετικούς τίτλους. Στην κορυφή της ιεραρχίας, ένας μάνατζερ προσδιορίζεται από τίτλους όπως Chairman of the Board, President, ή Chief Executive Officer (CEO). Κάπου στα χαμηλότερα επίπεδα, ένας μάνατζερ αποκαλείται Vice-President, Divisional Manager ή Regional Manager. Στα πλέον χαμηλά επίπεδα εμφανίζεται με τίτλους, όπως Department Manager, Assistant Department Manager, Supervisor, και Office Manager. Σε κάθε περίπτωση, ο τίτλος αναμένεται να δώσει κάποια ένδειξη της λειτουργίας και του επιπέδου που βρίσκεται ο μάνατζερ.

Υπάρχει κάποια ομοιότητα στις δραστηριότητες σε όλες τις κατηγορίες των μάνατζερς. Έτσι, τα καθήκοντα ενός Assistant Department Manager, έχουν κάτι κοινό με εκείνα του President ενός οργανισμού. Κατωτέρω καταγράφονται μερικές από τις δραστηριότητες που εκτελούνται από τα επίπεδα Μάνατζμεντ των Top, Middle, και Supervisory. Τούτη η αναφορά των δραστηριοτήτων αποκαλύπτει τις ομοιότητες και διαφορές που εστιάζονται σε αυτά τα επίπεδα. Κάθε επίπεδο για παράδειγμα, έχει την ευθύνη για τον σχεδιασμό και την αξιολόγηση της εκτέλεσης της εργασίας, αλλά οι κατηγορίες των σχεδίων και η σκοπιά της αξιολόγησης της εκτέλεσης διαφέρουν ουσιωδώς από επίπεδο σε επίπεδο.

ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΟΡΥΦΗΣ ΤΟΥ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ

Αναπτύσσει και αναθεωρεί περιεκτικά, μακροπρόθεσμα σχέδια
Αξιολογεί την ολική εκτέλεση των μεγάλων τμημάτων
Αξιολογεί το ηγετικό προσωπικό που ασχολείται με το Μάνατζμεντ, και προετοιμάζει την επιλογή του προσωπικού- κλειδί
Συνδιασκέπτεται με τους υφιστάμενους μάνατζερς σε θέματα ή προβλήματα γενικού ενδιαφέροντος

ΜΕΣΑΙΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΟΥ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ

Κάνει τα μεσολαβητικά πλάνα που βασίζονται στα μακροπρόθεσμα πλάνα των μάνατζερ του επιπέδου της κορυφής
Αναλύει την εκτέλεση του Μάνατζμεντ για τον προσδιορισμό της ικανότητας και ετοιμότητας για προαγωγή
Εγκαθιδρύει τις πολιτικές των τμημάτων
Εξετάζει τις καθημερινές και εβδομαδιαίες αναφορές στην παραγωγή ή τις πωλήσεις
Συμβουλεύει τους υφιστάμενους μάνατζερς σε θέματα παραγωγής, προσωπικού, ή άλλων προβλημάτων.

ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΩΝ

Κάνει λεπτομερή, βραχυπρόθεσμα σχέδια βασισμένα στα σχέδια των μεσοπρόθεσμων σχεδίων των μάνατζερς του μεσαίου επιπέδου του Μάνατζμεντ
Εξετάζει την εκτέλεση των μάνατζερς υπευθύνων επιβλεπόντων για τις λειτουργίες και τους επιβλέποντας για λιγότερης σημασίας δραστηριότητες
Επιβλέπει τις καθημερινές λειτουργίες της εταιρίας
Κάνει λεπτομερείς περιγραφές του περιεχομένου των καθηκόντων του προσωπικού
Διατηρεί στενή επαφή με τους απασχολούμενους επί των λειτουργικών θεμάτων

ΕΙΚΟΝΑ 1. Οι δραστηριότητες του Μάνατζμεντ στα τρία διαφορετικά επίπεδα

1.3 Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΟΥ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ

1.3.1 Ο ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ

Το Μάνατζμεντ είναι η διαδικασία της απόκτησης και του συνδυασμού των ανθρώπινων, οικονομικών και φυσικών πόρων που αποσκοπούν προς την επίτευξη του πρωταρχικού στόχου ή σκοπού κάθε επιχείρησης ή οργανισμού στο να παράγει ένα προϊόν ή να παρέχει τις επιθυμητές υπηρεσίες σε κάποιο κοινωνικό τομέα.

Τούτη η διαδικασία είναι σπουδαία στη λειτουργία όλων των οργανισμών-κερδοσκοπικών οργανισμών και μη κερδοσκοπικών οργανισμών; σπουδαίοι πόροι πρέπει να αποκτηθούν και να συνδυασθούν κατά κάποιο τρόπο ώστε να παραχθεί το αποτέλεσμα. Ο Πρόεδρος ενός Νοσοκομείου για παράδειγμα, πρέπει να διορίσει γιατρούς, νοσοκόμες και τεχνικούς; να παρέχει σύγχρονο εξοπλισμό για διαγνώσεις, εξετάσεις και ανάρρωση; να βρει τα απαραίτητα κονδύλια από τους ασθενείς, δωρητές ιδιώτες και την κυβέρνηση. Τούτοι οι πόροι πρέπει κατόπιν να

συνδυασθούν για να παράγουν θεραπευμένους ασθενείς.

Ο μάνατζερ παρέχει την δυναμική ισχύ ή την κατεύθυνση που είναι απαραίτητη στο να αποκτήσει και να συνδυάσει του στατικούς πόρους σε έναν λειτουργικό και παραγωγικό οργανισμό. Ο μάνατζερ είναι εκείνος που είναι υπεύθυνος και από τον οποίον αναμένονται τα αποτελέσματα και να ολοκληρώνονται τα πράγματα όπως θα πρέπει.

1.4 Η ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ

Η ανάγκη για κάποια κατηγορία του Μάνατζμεντ ανακύπτει όταν συλλογικές προσπάθειες απαιτούνται για να εκπληρωθεί ένας στόχος. Φυσικά, κάποιος πρέπει να απεικονίσει μία πολύ απλή λειτουργία, κυνήγι ή ψάρεμα από δύο ή τρία άτομα, για παράδειγμα, στο οποίο υπάρχει φανερά λίγο Μάνατζμεντ. Πολύ σύντομα, εν τούτοις, κάθε μελέτη ή ανάληψη μελέτης που εμπλέκει την συνεισφορά περισσότερων του ενός ατόμου απαιτεί από κάποιον να αναλάβει την αρχηγία. Εάν η λειτουργία είναι εντελώς μικρή και οι ενέργειες σχετικά μη εξειδικευμένες, τέτοιες όπως κομμωτήριο, το ποσό των δεξιοτεχνιών του Μάνατζμεντ που απαιτείται είναι ελάχιστο. Σε μερικές περιπτώσεις εργασιών με πέντε-έξη απασχολούμενους, η ανάγκη για προσεκτική οργάνωση και κατεύθυνση των συνεισφορών των ατόμων είναι εντελώς καταφανής. **Μία ομάδα μουσικών των επτά ατόμων αισθάνεται την ανάγκη ότι κάποιος πρέπει να τους διευθύνει για μία αξιοπρεπή μουσική εκτέλεση.**

Σε μεγάλους οργανισμούς στους οποίους εμπλέκεται ένας μεγάλος αριθμός εξειδικευμένου προσωπικού η ενέργεια του οργανισμού και του Μάνατζμεντ καθίσταται γιγαντιαία. Η εταιρία GENERAL MOTORS, για παράδειγμα, πρέπει να αναμίξει τις συνεισφορές των 800.000 εργαζομένων με διαφορετικά καθήκοντα ο καθένας, για να μπορέσει να παράγει και να πουλήσει τα προϊόντα της εταιρίας για να επιφέρει κέρδη στους μετόχους. Τούτοι οι απασχολούμενοι εκτελούν χιλιάδες διαφορετικών ενεργειών, ο καθένας κάνοντας την δική του συνεισφορά στην εταιρία και στους στόχους της εταιρίας. Είναι το καθήκον των μάνατζερς να παρέχουν την απαραίτητη αρχηγία στο να εξασφαλίσουν τις προσπάθειες που πρέπει να κάνει κάθε εργαζόμενος και να κατευθύνουν την σειρά και την φύση της εργασίας τους.

Ο ΑΝΩΤΑΤΟΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ

Οι ερευνητές περιοδικών βρίσκουν τους κορυφαίους διευθυντές των Αμερικανικών επιχειρήσεων, ώστε να δημιουργήσουν ένα φάκελο με τα χαρακτηριστικά του αντιπροσωπευτικού ανώτατου διοικητικού στελέχους. Τα παρακάτω δείχνουν κάποια από τα ευρήματα των τελευταίων ερευνών:

Σχεδόν όλοι οι ανώτατοι εκτελεστικοί υπάλληλοι που πήραν μέρος την έρευνα είχαν τελειώσει κολέγιο και πάνω από το 40% είχαν μεταπτυχιακά, σχεδόν το ένα πέμπτο των ανώτατων εκτελεστικών υπαλλήλων είχε οικονομική υποδομή, μεταξύ 15% και 17% είχαν ανέλθει μέσω των βαθμίδων της γενικής διεύθυνσης, 12% είχαν προϋπηρεσία σε πωλήσεις, έρευνα αγοράς, νομικά. Η εκπαίδευση του διευθυντή διέφερε σε κάθε βιομηχανία. Όλοι οι ανώτατοι εκτελεστικοί υπάλληλοι σε εταιρίες οικιακών προϊόντων είχαν προϋπηρεσία σε πωλήσεις ή έρευνα αγοράς ενώ το 60% των ανώτατων εκτελεστικών διευθυντών σε ηλεκτρικά είδη είχαν ανέβει από το νομικό τμήμα. Η ηλικία τους κυμαινόταν από 37 ως 82. Οι πιο πολλοί είχαν περάσει τουλάχιστον το μισό ή τα δύο τρίτα της εργασιακής ζωής τους στην ίδια εταιρία. Μόνο 11% των εταιριών είχαν προσλάβει τα ανώτατα εκτελεστικά στελέχη τους απ' έξω. Ο καλύτερα αμειβόμενος εκτελεστικός ανώτατος ήταν το 1982 ο Frederick W. Smith, πρόεδρος της Federal Express, που έπαιρνε 51,5 εκατομμύρια δολάρια σε συνολικές αποδοχές (414 εκατομμύρια δολάρια σε μισθούς και 51,5 εκατομμύρια δολάρια από ένα μακροπρόθεσμο επενδυτικό πρόγραμμα.

ΠΗΓΕΣ: James E. Piercy and J. Benjamin Forbes, "Industry Differences in Chief Executive Officers," MSU Business Topics 29 (Winter 1981): 17-29; David L. Kurtz and Louis E. Boone, "A Profile of Business Leadership," Business Horizons 24 (September/October 1981): 28-32; and "How America's Top Money-makers Fared in the Recession," Business Week, 9 May 1983, p. 84

Εικόνα 2. Ο ανώτατος εκτελεστικός υπάλληλος

1.5 Η ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΑ ΜΑΝΑΤΖΕΡ

Κάποια εποχή η οικονομία κάθε χώρας ελεγχόταν από μικρής κλίμακας εργασίες, όπως γενικά καταστήματα, καταστήματα χειροτεχνίας, σιδηρουργεία και μηχανουργεία. Οι λειτουργίες των μικρών σχετικά τούτων εργασιών ήταν πρωταρχικά σε τοπικό επίπεδο και η ιδιοκτησία γενικά συνδυαζόταν με το Μάνατζμεντ των εργασιών. Ένας επιχειρηματίας εγκαθίδρυε τις εργασίες του και τις λειτουργούσε εφ' όρου ζωής - μεταβιβάζοντας τις στη συνέχεια στα παιδιά του ή τις πουλούσε σε κάποιον ο οποίος ήταν και αυτός συγχρόνως ιδιοκτήτης - μάνατζερ.

Η ανάπτυξη διεθνών αγορών και η οικονομία της μαζικής παραγωγής οδήγησε στην ανάπτυξη του μεγέθους της βιομηχανίας. Οι απαιτήσεις κεφαλαίου συχνά υπερέβησαν τους ατομικούς πόρους των επιχειρηματιών και των μετέπειτα οικογενειών τους που ακολουθούσαν. Δημόσια πώληση των μετοχών έγινε απαραίτητη για να χρηματοδοτήσει τις εταιρίες τους. Μερικές από αυτές τις εταιρίες

μεγάλωσαν τόσο που τώρα έχουν χιλιάδες μετόχων και έχουν επενδυθεί κεφάλαια σε μεγάλη δισεκατομμυρίων δολαρίων. Μπροστά σε ένα τέτοια διάχυση ιδιοκτησίας, η ιδέα του ιδιοκτήτη-μάντζερ έγινε πεπαλαιωμένη.

Ως αποτέλεσμα τούτων των αναπτύξεων, μία καινούργια κατηγορία μάντζερς εμφανίσθηκε ήτοι ο επαγγελματίας μάντζερ (professional manager). Το επαγγελματικό Μάντζμεντ δεν βασίζεται στην ιδιοκτησία, αλλά στα προσόντα που απορρέουν από τη γνώση και εμπειρία της τεχνολογίας, της παραγωγής, της χρηματοοικονομικής διοίκησης, και των πωλήσεων. Είναι μία ικανότητα να καταλάβεις και να έρθεις αντιμέτωπος με σύνθετα προβλήματα σε τέτοιες περιοχές-πεδία και να παίρνεις ευφυείς αποφάσεις όσον αφορά τέτοια προβλήματα που καθιστούν ικανό και προσοντούχο ένα άτομο να ηγείται ενός οργανισμού. Τούτη η σημαντική μεταβίβαση από τον ιδιοκτήτη-μάντζερ σε επαγγελματία μάντζερ περιγράφηκε σαν "επανάσταση του Μάντζμεντ."

Οι μάντζερς σήμερα αποτελούν μία σημαντική εργασιακή ομάδα, που διαφέρει ουσιωδώς από την εργατική και σαφώς διαχωρίζεται από την ιδιοκτησία. Σε όλα τα επίπεδα, οι μάντζερς είναι γενικά υπεύθυνοι στο να κατανέμουν τους πόρους κάτω από την εποπτεία της διοίκησης, να εποπτεύουν τους υφισταμένους τους και στην συνέχεια να αναφέρονται στους προϊσταμένους τους. Η εμφάνιση του Μάντζμεντ ίσως κατά τη γνώμη του Peter F. Drucker είναι "το γεγονός άξονας των καιρών μας". Σπάνια, όπως το βλέπει ο Drucker "ένας βασικός νέος θεσμός, μία ηγετική ομάδα, μία νέα κεντρική λειτουργία, εμφανίζεται τόσο γρήγορα όσο και το Μάντζμεντ που εμφανίσθηκε στην αρχή του αιώνα."

"Ο Μάντζερ έχει ένα συγκεκριμένο εργαλείο: Την πληροφορία. Δεν χειρίζεται τους ανθρώπους, αλλά τους παρακινεί, καθοδηγεί και οργανώνει για να κάνουν σωστά τη δουλειά τους."

Το εργαλείο που χρησιμοποιεί-το μοναδικό- είναι οι γραπτές ή προφορικές "λέξεις" ή η γλώσσα των αριθμών.

Ανεξάρτητα από τον τομέα του, είτε αυτός είναι η παραγωγή, το λογιστήριο ή οι πωλήσεις, η αποτελεσματικότητα του εξαρτάται από τη ικανότητα του να ακούει και να διαβάζει, από την ικανότητά του να ομιλεί και να γράφει - με άλλα λόγια από τη συνολική ικανότητα επικοινωνίας του " (Peter F. Drucker)

1.6 ΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΤΩΝ ΜΑΝΑΤΖΕΡ

Σύμφωνα με πρόσφατα στατιστικά στοιχεία, οι μισθοί των μάντζερ ετησίως κυμαίνονται από 30.000.000 δρχ έως 80.000.000 δρχ, αναλόγως του επιπέδου

ΤΟΥΣ.

1.7 Η ΔΥΝΑΜΗ ΤΟΥ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΚΑΙ Η ΕΥΘΥΝΗ

Τα τελευταία 100 χρόνια, το Μάνατζμεντ διατηρεί υπερμεγέθη δύναμη. Ο όρος εταιρία κατέχει μία σπουδαία θέση κλειδί στη σύγχρονη κοινωνία. Κοινωνικές βελτιώσεις και στρατιωτική δύναμη μπορούν να επιτευχθούν μόνο από την συνεισφορά των κοινωνικών εκβάσεων. Οικονομική ανάπτυξη γίνεται αντιληπτή δια μέσου των της προόδου των εταιριών που έχει κάθε χώρα. Συνεπώς, οι εταιρίες τούτες εξαρτώνται από την ποιότητα του Μάνατζμεντ που έχουν.

Με την δύναμη έρχεται η ευθύνη. Σαν αποτέλεσμα των γεμάτων δύναμη θέσεών τους, οι μάνατζερς δεν μπορούν πλέον να είναι πρόσωπα εγωκεντρικά και οι ενέργειές τους να διακατέχονται από ιδιαίτερη συμπεριφορά. Η κοινωνία περιμένει μία ικανή, με υπευθυνότητα εκτέλεση και ρέπει να μην ανέχεται καθόλου κάτι άλλο. Το 19ο αιώνα οι επί κεφαλής των εταιριών διοικούσαν με φαυλότητα. Σήμερα η αρχηγία των εταιριών έχει ένα μεγάλο βαθμό την δημόσια αποδοχή άσχετα από την έλλειψη συμπάθειας από εκείνους που αγνοούν να αποδέχονται τα στάνταρ της συμπεριφοράς των εταιριών. Πράγματι, η όσο λιγότερη δημόσια ανοχή από ακατάλληλη συμπεριφορά αντανakλά μερικές μετρήσεις αποδοχής του Μάνατζμεντ των εταιριών σε ένα θεσμό. Οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται ότι οι επί κεφαλής των εταιριών έχουν μεγάλη επιρροή και περιμένουν από αυτούς να ενεργούν υπεύθυνα.

1.8 ΓΕΝΙΚΑ ΣΧΟΛΙΑ

Η διαχείριση είναι η διαδικασία απόκτησης και συνδυασμού των ανθρωπίνων, οικονομικών και φυσικών πόρων για να επιτευχθεί ο πρωταρχικός στόχος του οργανισμού που είναι η παραγωγή του προϊόντος ή υπηρεσίες που είναι επιθυμητά από κάποιο τμήμα της κοινωνίας. Αυτή η διαδικασία είναι ουσιαστική για όλους τους οργανισμούς κερδοσκοπικούς και μη κερδοσκοπικούς το ίδιο. Η ανάγκη για Μάνατζμεντ προκύπτει σε οποιαδήποτε μεγάλη επιχειρηματική προσπάθεια και σήμερα αυτή η ανάγκη πραγματοποιείται πολύ συχνά από επαγγελματίες μάνατζερς οι οποίοι έχουν πιστοποιητικά που βασίζονται στη γνώση και εμπειρία τους στην αντιμετώπιση περίπλοκων οργανωτικών προβλημάτων. Μία εξέταση του Μάνατζμεντ αποκαλύπτει ότι οι πιο πολλοί μάνατζερς είναι υπερβολικά απασχολημένοι και εμπλέκονται πάντα σχεδόν σε δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από τη συντομότητα, ποικιλία και τμηματοποίηση / αποσπασματοποίηση. Το αποτελεσματικό Μάνατζμεντ απαιτεί προσόντα που

περιλαμβάνουν ικανότητες ανθρωπιάς, τεχνικών γνώσεων και σύλληψης ιδεών. Οι εργασίες του Μάνατζμεντ διαφέρουν σε έναν αριθμό παραμέτρων που περιλαμβάνουν περιορισμούς συμπεριφοράς και επιλογές. Οι μάνατζερς υποδύονται μία ποικιλία ρόλων στην εργασία τους. Μία χρήσιμη προσέγγιση στην ανάλυση της δραστηριότητας του μάνατζμεντ αναγνωρίζει ότι υπάρχουν συγκεκριμένες βασικές λειτουργίες του Μάνατζμεντ. Ανεξαρτήτως του τύπου οργάνωσης ή του επιπέδου του μάνατζερ, οι πιο πολλοί διαχειριστές πρέπει να εμπλέκονται σε συγκεκριμένες δραστηριότητες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ 1

2.1 ΓΕΝΙΚΑ

Ένα από τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών συστημάτων των χωρών-μελών της Ευρ. Κοινότητας, στη μεταπολεμική περίοδο, είναι ο συνεχής προβληματισμός και οι ανακατατάξεις για την προσαρμογή τους στα συνεχώς μεταβαλλόμενα κοινωνικοοικονομικά, τεχνολογικά-επιστημονικά και πολιτιστικά δεδομένα.

Στην Ελλάδα το εκπαιδευτικό σύστημα παρακολούθησε αλλά και αντικατόπτρισε την πορεία της χώρας στον οικονομικό-τεχνικό και κοινωνικό χώρο. Πορεία, όμως, που παρουσιάζει αντιφάσεις και στρεβλώσεις.¹ (Θ. Παπαθεοδοσίου 1988)

Κατά κύριο λόγο, στα χρόνια που πέρασαν, πραγματοποιήθηκε μια ποσοτική ανάπτυξη του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Η ποσοτική αυτή ανάπτυξη πραγματοποιήθηκε, όμως, χωρίς να υπάρξει, διαχρονικά, εκπαιδευτικός προγραμματισμός αλλά και ακόμη, κατάλληλη, πάντα εκπαιδευτική οργάνωση και υποδομή.

Δεν εξασφαλίστηκε δηλαδή το ποιοτικό αποδεκτό επίπεδο εκπαίδευσης και το ανάλογο περιεχόμενο σπουδών, τουλάχιστον όσον αφορά στην τριτοβάθμια τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση.

Στα πλαίσια ακριβώς της αναδιοργάνωσης της εκπαίδευσης, που πραγματοποιείται στα τελευταία χρόνια, έτσι ώστε να ανταποκρίνεται αυτή στις πραγματικές ανάγκες της Ελληνικής Οικονομίας και Κοινωνίας, για να εκλείψει η παραπάνω εικόνα στρεβλής ανάπτυξης, τόσο της χώρας, όσο και ειδικότερα της εκπαίδευσης, ουσιαστική παρέμβαση αποτελεί ο θεσμικός νόμος 1404/83, με τον οποίο και ιδρύθηκαν τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, τα ΤΕΙ.

Τα ΤΕΙ αντικατέστησαν τα ΚΑΤΕΕ, που άρχισαν τη λειτουργία τους το 1973 και που απέτυχαν να συμβάλουν στην αντιμετώπιση των πραγματικών εκπαιδευτικών και κοινωνικοοικονομικών αναγκών της χώρας.

Ο θεσμός, λοιπόν, των ΤΕΙ είναι πρόσφατος και η ολοκλήρωση του, από πλευράς εφαρμογής όλων όσων προβλέπονται από τον ιδρυτικό τους Νόμο 1404/83, δεν έχει πραγματοποιηθεί ακόμα. Ας δούμε όμως, σε γενικές γραμμές, το

¹ Παρουσίαση / Εισήγηση στο σεμινάριο του δικτύου εκπαιδευτικών πληροφοριών «ΕΥΡΥΔΙΚΗ» της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με θέμα: Το Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, Αθήνα, 21-22 Μαΐου 1986. Η εισήγηση δημοσιεύθηκε σε ειδικό τεύχος του δικτύου το 1987, D1987/4008/45, ISBN 2-87116-101-1

τι χαρακτηρίζει τα ΤΕΙ: Τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΤΕΙ) ανήκουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και ιδρύθηκαν με το Ν. 1404/24-11 -83. Τα ΤΕΙ είναι Νομικά πρόσωπα και αυτοδιοικούνται.

Το κράτος ασκεί εποπτεία στα ΤΕΙ με τον Υπουργό Παιδείας με στόχο: την αφομοίωση από τους σπουδαστές της σύγχρονης τεχνολογίας και ακόμα την παρακολούθηση των εξελίξεων της.

Η εκπαιδευτική διαδικασία στα ΤΕΙ, για την κατάκτηση του στόχου που αναφέρθηκε προηγούμενα, περιλαμβάνει:

- Μαθήματα Γενικής Παιδείας,
- Γενικά Μαθήματα Ειδικότητας,
- Εξειδικευμένα Μαθήματα Ειδικότητας,
- Πρακτική άσκηση εκτός των ΤΕΙ και
- Πτυχιακή Εργασία. (Θ. Παπαθεοδοσίου 1988)

2.2 ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΩΝ ΤΕΙ

1. Παρέχουν θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση επαρκή για την εφαρμογή επιστημονικών, τεχνολογικών, καλλιτεχνικών ή άλλων γνώσεων και δεξιοτήτων στο επάγγελμα.
2. Συμβάλλουν στη δημιουργία υπεύθυνων πολιτών, ικανών να συνεισφέρουν, ως στελέχη εφαρμογής, στα πλαίσια του δημοκρατικού προγραμματισμού, στην οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ανάπτυξη της χώρας.
3. Υλοποιούν το δικαίωμα, δωρεάν παιδείας, κάθε Έλληνα πολίτη, ανάλογα με τις κλίσεις του και με όσα προβλέπουν οι σχετικοί νόμοι.
4. Συμβάλλουν στον επαγγελματικό προσανατολισμό, τόσο των σπουδαστών, όσο και των νέων γενικότερα.
5. Διατηρούν αμφίδρομη σχέση με τις αντίστοιχες παραγωγικές μονάδες και τους οργανωμένους κλάδους της οικονομίας της περιφέρειάς τους.
6. Συνεργάζονται μεταξύ τους ή με άλλα εκπαιδευτικά και τεχνολογικά ιδρύματα, με φορείς ή και υπηρεσίες του εσωτερικού ή εξωτερικού για την επίτευξη της αποστολής τους.
7. Υπηρετούν την ανάγκη για συνεχιζόμενη εκπαίδευση των αποφοίτων τους και για διαρκή επιμόρφωση του ελληνικού λαού.
8. Ενημερώνουν την κοινή γνώμη για την πορεία της πραγματοποίησης των στόχων τους.
9. Συντονίζουν τις επιδιώξεις τους με εκείνες των ΑΕΙ (Παν/μίων) στην κοινή προσπάθεια για μια αυτοδύναμη οικονομική ανάπτυξη του τόπου.
10. Παίρνουν μέρος σε ερευνητικά προγράμματα πάνω σε θέματα εφαρμογής

της τεχνολογίας. (Θ. Παπαθεοδοσίου 1988)

2.3 ΣΠΟΥΔΗ ΣΤΑ ΤΕΙ

Τα ΤΕΙ, σε αντίθεση με τα ΑΕΙ, που δίνουν έμφαση στην προαγωγή και ανάπτυξη της επιστήμης, στην έρευνα αλλά και στην θεωρητική κατάρτιση, είναι προσανατολισμένα στην αφομοίωση θεωρητικών γνώσεων και στη μεταφορά τους σε πραγματικό επίπεδο, στο επίπεδο της καθημερινής πράξης.

Έτσι, η σπουδή στα ΤΕΙ παρέχει προχωρημένες σφαιρικές γνώσεις εφαρμογής.

2.4 ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΕΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΕΣ ΚΑΙ ΑΣΥΛΟ

Η ακαδημαϊκή διδασκαλία, στα πλαίσια του προγράμματος και του περιεχομένου σπουδών καθεμίας ειδικότητας, καθώς και η διακίνηση ιδεών στα ΤΕΙ είναι ελεύθερες.

Η επιβολή ορισμένων μόνον επιστημονικών απόψεων και ιδεών απαγορεύεται.

Όλα τα μέλη του ΤΕΙ (τακτικοί εκπαιδευτικοί, διοικητικοί, έκτακτοι εκπαιδευτικοί, σπουδαστές) είναι ελεύθερα να εκφράζονται, μέσα από τα συνδικαλιστικά τους όργανα, στα πλαίσια των αρχών και κανόνων που διέπουν τη λειτουργία των ΤΕΙ.

Όλοι οι χώροι του ΤΕΙ καλύπτονται από το ακαδημαϊκό άσυλο, το οποίο αποσκοπεί στην κατοχύρωση της ακαδημαϊκής ελευθερίας, της ελεύθερης επιστημονικής αναζήτησης και της διακίνησης των ιδεών και συνίσταται στην απαγόρευση επέμβασης της δημόσιας δύναμης στους χώρους αυτούς, χωρίς την πρόσκληση ή την άδεια του αρμόδιου οργάνου (Επιτροπή Ακαδημαϊκού Ασύλου).

2.5 ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥΝΤΑ ΤΕΙ ΚΑΙ ΣΧΟΛΕΣ-ΤΜΗΜΑΤΑ

Τα ΤΕΙ που λειτουργούν σήμερα στην Ελλάδα είναι:

1. Το ΤΕΙ της Αθήνας
2. Το ΤΕΙ της Θεσ/κης
3. Το ΤΕΙ του Πειραιά
4. Το ΤΕΙ της Πάτρας, με παράρτημα στην Καλαμάτα
5. Το ΤΕΙ της Λάρισας, με παράρτημα στη Λαμία και Καρδίτσα
6. Το ΤΕΙ του Ηρακλείου, με παράρτημα στα Χανιά
7. Το ΤΕΙ της Καβάλας, με παράρτημα στη Δράμα

8. Το ΤΕΙ της Κοζάνης, με παράρτημα στη Φλώρινα
9. Το ΤΕΙ των Σερρών
10. Το ΤΕΙ της Χαλκίδας και
11. Το ΤΕΙ του Μεσολογγίου με παράρτημα στο Καρπενήσι, στην Άρτα και στα Ιωάννινα.

Οι Σχολές που είναι ενταγμένες στα ΤΕΙ είναι:

1. Σχολή γραφικών τεχνών και καλλιτεχνικών σπουδών
2. Σχολή διοίκησης και οικονομίας (Λειτουργεί σ' όλα τα ΤΕΙ)
3. Σχολή επαγγελματών υγείας και πρόνοιας
4. Σχολή τεχνολογικών εφαρμογών (Λειτουργεί σ' όλα τα ΤΕΙ)
5. Σχολή τεχνολογίας τροφίμων
6. Σχολή τεχνολογίας γεωπονίας

Τα Τμήματα στις διάφορες Σχολές των ΤΕΙ είναι:

- διακοσμητικής.
- γραφίστικης
- τεχνολογίας γραφικών τεχνών
- φωτογραφίας
- συντήρησης έργων τέχνης
- **διοίκησης επιχειρήσεων**
- εμπορίας και διαφήμισης
- λογιστικής
- τουριστικών επιχειρήσεων
- βιβλιοθηκονομίας
- διοίκησης μονάδων υγείας
- νοσηλευτικής
- μαιευτικής
- φυσικοθεραπείας
- εργοθεραπείας
- ραδιολογίας και ακτινολογίας
- ιατρικών εργαστηρίων
- οδοντοτεχνικής
- δημόσιας υγείας
- οπτικής
- αισθητικής
- κοινωνικής εργασίας

- βρεφονηπιοκομίας
- επισκεπτών και επισκεπτριών υγείας
- πολιτικών με κατεύθυνση:
 1. δομικών έργων
 2. έργων υποδομής
- τοπογραφίας
- μηχανολογίας
- ηλεκτρολογίας
- ηλεκτρονικής
- πληροφορικής
- τεχνολογίας ιατρικών οργάνων
- ενεργειακής τεχνικής
- τεχνολογίας αυτοματισμού
- τεχνολογίας τροφίμων (φυτικών και ζωικών προϊόντων)
- οινολογίας και τεχνολογίας ποτών
- διατροφής
- ζωικών προϊόντων
- φυτικής παραγωγής
- διοίκησης γεωργικών εκμεταλλεύσεων
- ηλεκτρονικών υπολογιστικών συστημάτων
- κλωστοϋφαντουργίας
- δασοπονίας
- γεωργικών μηχανών και αρδεύσεων
- θηραματοπονίας
- ιχθυοκομίας – αλιείας
- θερμοκηπίων και ανθοκομίας
- οχημάτων
- τεχνολογίας πετρελαίου
- συνεταιριστικών οργανώσεων και εκμεταλλεύσεων.

2.6 ΑΣΚΗΣΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ - ΓΝΩΜΟΔΟΤΙΚΑ ΣΩΜΑΤΑ

Η κρατική εποπτεία στα ΤΕΙ ασκείται από τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Ειδικότερα, ο Υπουργός ασκεί έλεγχο νομιμότητας επί όλων των πράξεων των οργάνων των ΤΕΙ και εποπτεύει και συντονίζει τη λειτουργία τους. Όμοια, ο Υπουργός:

- Καθορίζει, σε συνεργασία με τα ΤΕΙ και τα αρμόδια γνωμοδοτικά όργανα, το πρόγραμμα ανάπτυξης και βελτίωσης της τεχνολογικής εκπαίδευσης, στα πλαίσια του γενικότερου προγράμματος οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης της χώρας.
- Ασκεί έλεγχο σε θέματα διαχείρισης από τα ΤΕΙ της κρατικής επιχορήγησης, των εσόδων, των εγκαταστάσεων και λοιπών περιουσιακών στοιχείων.

Αναθέτει στα ΤΕΙ, μετά από γνώμη τους, τη μελέτη ή διεκπεραίωση θεμάτων δημοσίου ενδιαφέροντος, όπου αυτό κρίνεται αναγκαίο ή επιβεβλημένο από γενικότερους αναπτυξιακούς ή κοινωνικούς λόγους.

2.7 ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΣΤΕ)

Το Συμβούλιο Τεχνολογικής εκπαίδευσης εισηγείται στον Υπουργό Εθνικής Παιδείας για θέματα της τριτοβάθμιας τεχνολογικής εκπαίδευσης.

Το ΣΤΕ αποτελείται από τον Υπουργό Παιδείας ή εκπρόσωπο του, ως πρόεδρο και από τους εκπροσώπους Υπουργείων, του ΟΑΕΔ, του ΚΕΠΕ, της ΠΕΠΥ-ΤΕΜ, της ΟΛΤΕΕ, της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, της ΓΣΕΕ, της ΠΑΣΕΓΕΣ, της ΕΣΕΕ, τους προέδρους των ΤΕΙ, από έναν εκπρόσωπο κάθε κόμματος που αντιπροσωπεύεται στη Βουλή κλπ.

2.8 ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΙΤΕ)

Το ΙΤΕ εισηγείται στον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων για εκπαιδευτικά και επιστημονικά θέματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και χορηγεί ισοτιμίες τίτλων σπουδών που αφορούν ειδικότητες και κατευθύνσεις τμημάτων των ΤΕΙ.

Είναι δημόσια υπηρεσία και υπάγεται στον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

2.9 ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΠΣΤΕ)

Στην έδρα κάθε ΤΕΙ λειτουργεί το Περιφερειακό Συμβούλιο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΠΣΤΕ) που συνεργάζεται:

α) με το ΤΕΙ, με σκοπό τη συμβολή των δραστηριοτήτων του στην ανάπτυξη της περιφέρειας.

β) με τις τοπικές αρχές, οργανώσεις και επιχειρήσεις, με σκοπό τη συμβολή τους στη βελτίωση των σπουδών και λειτουργίας του ΤΕΙ και στην επιτυχία της

αποστολής του.

Το ΠΣΤΕ αποτελείται από:

- α) Το Νομάρχη ή εκπρόσωπο του, ως πρόεδρο
- β) Το Συμβούλιο του ΤΕΙ
- γ) Έναν εκπρόσωπο της τοπικής ένωσης δήμων και κοινοτήτων
- δ) Έναν εκπρόσωπο του εμπορικού και βιομηχανικού επιμελητηρίου, του επαγγελματικού και βιοτεχνικού επιμελητηρίου, του οικονομικού επιμελητηρίου, του γεωτεχνικού επιμελητηρίου, εκπρόσωπο των εργατικών και αγροτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, εκπρόσωπο των πολιτιστικών φορέων, της ΕΛΤΕΕ, και εκπροσώπους των σπουδαστών.

2.10 ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ ΤΕΙ

Το ΕΠ των ΤΕΙ ανήκει σε μια από τις βαθμίδες καθηγητών, επίκουρων καθηγητών και καθηγητών εφαρμογών.

Τα προσόντα που απαιτούνται για την εκλογή σε κάποια βαθμίδα του ΕΠ είναι, σε γενικές γραμμές, σύμφωνα με το Ν. 1404/83:

- α) Πτυχίο ΑΕΙ
- β) Αναγνωρισμένο διδακτορικό δίπλωμα ή 2ετείς μεταπτυχιακές σπουδές (για τις πρώτες δύο (2) αντίστοιχα βαθμίδες).
- γ) Αξιόλογο επιστημονικό έργο ή εμπειρία στην εφαρμογή επιστημονικών γνώσεων και μεθόδων σε 10ετή τουλάχιστον επαγγελματική δραστηριότητα από τη λήψη του βασικού πτυχίου, όσο αφορά στην πρώτη βαθμίδα (καθηγητών) και στη δεύτερη βαθμίδα (Επίκουρων Καθηγητών) και βετή όσο αφορά στην
- δ) Τετραετής / Διετής τουλάχιστον διδακτική πείρα σε σχολές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ε) Άριστη γνώση μιας ξένης γλώσσας (Αγγλικά, Γαλλικά, Γερμανικά, Ιταλικά και Ρωσικά).

2.11 ΟΡΓΑΝΑ ΤΟΥ ΤΕΙ

Τα όργανα σε επίπεδο ΤΕΙ είναι:

- Η συνέλευση
- Το συμβούλιο
- Ο πρόεδρος
- Ο αντιπρόεδρος

Ο πρόεδρος του ΤΕΙ, ο αντιπρόεδρος του ΤΕΙ και ακόμα, οι διευθυντές

σχολών, οι προϊστάμενοι τμημάτων και οι υπεύθυνοι ομάδων μαθημάτων, που συγκροτούν με τα αντίστοιχα συλλογικά όργανα τις Σχολές του ΤΕΙ, εκλέγονται από τους διάφορους φορείς του ΤΕΙ (εκπαιδευτικούς, σπουδαστές, διοικητικούς υπαλλήλους κλπ.). Σε όλα τα συλλογικά όργανα του ΤΕΙ μετέχουν και εκπρόσωποι των σπουδαστών.

2.12 ΣΠΟΥΔΑΣΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

Σε κάθε σχολή των ΤΕΙ λειτουργεί ένας σπουδαστικός σύλλογος, ως νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου.

Οι σπουδαστές έχουν το δικαίωμα να κάνουν χρήση όλων των εκπαιδευτικών εγκαταστάσεων και μέσων με τα οποία είναι εξοπλισμένο το ΤΕΙ.

Στους σπουδαστές των ΤΕΙ χορηγούνται δωρεάν τα διδακτικά βιβλία και οι διδακτικές σημειώσεις για τα μαθήματα που παρακολουθούν.

Ακόμη παρέχονται:

- α) Πλήρης ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη,
- β) Διευκολύνσεις για τις μετακινήσεις τους σε όλη τη διάρκεια του ακαδημαϊκού έτους (μειωμένο κατά 50% εισιτήριο).
- γ) Κουπόνια για σίτιση, με κριτήριο την οικονομική τους κατάσταση,
- δ) Άτοκα δάνεια, στέγαση και άλλες οικονομικές ενισχύσεις (χορήγηση υποτροφιών) με κριτήρια πάντοτε την οικονομική τους κατάσταση σε συνδυασμό με την επίδοσή τους στις σπουδές.

2.13 ΕΙΔΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

Στα πλαίσια της αποστολής τους τα ΤΕΙ αναλαμβάνουν τη διοργάνωση και λειτουργία ειδικών προγραμμάτων επιμόρφωσης, μετεκπαίδευσης και εξειδίκευσης σπουδών.

α) Τα προγράμματα επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης απευθύνονται σε απόφοιτους δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και έχουν σκοπό την επιμόρφωση και την ενημέρωση πάνω σε θέματα που προκύπτουν από την εξέλιξη της επιστήμης, της τεχνολογίας και της κοινωνίας. Τα προγράμματα αυτά έχουν διάρκεια (20) εβδομάδων.

β) Τα προγράμματα εξειδίκευσης έχουν σκοπό να παρέχουν σε κατόχους πτυχίου των ΤΕΙ ή ΚΑΤΕΕ εξειδίκευση σε τομείς της ειδικότητάς τους. Τα προγράμματα εξειδίκευσης έχουν διάρκεια έως 10 μήνες και περιλαμβάνουν παράλληλη πρακτική άσκηση σε επιλεγμένους εργασιακούς χώρους ή άλλες εγκαταστάσεις.

Στους παρακολουθήσαντες τόσο τα προγράμματα επιμόρφωσης όσο και

εξειδίκευσης χορηγούνται σχετικά πιστοποιητικά που δεν αποτελούν όμως τίτλους σπουδών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ας συζητήσουμε κατ' αρχήν την τεχνολογία. Παρ' όλη την έκταση των ριζών της στην κλασσική Ελλάδα, η συστηματική μελέτη της ως ειδικού κλάδου ανθρώπινης δραστηριότητας είναι κατά βάση σύγχρονο φαινόμενο. Ο όρος "τεχνολογία", συνδυασμός των όρων "τέχνη" και "λόγος", σήμαινε στην Ελλάδα μια ομιλία περί των τεχνών, και των καλών και των εφαρμοσμένων. Όταν ο όρος εμφανίστηκε στα Αγγλικά τον 17ο αιώνα, χρησιμοποιήθηκε για να σημάνει μια συζήτηση επί των εφαρμοσμένων τεχνών μόνον, και σταδιακά αυτές οι "τέχνες" κατέληξαν να γίνουν το αντικείμενο προσδιορισμού του όρου. Στις αρχές του 20ού αιώνα, ο όρος γενικεύθηκε, και περιέλαβε ένα αυξανόμενο πλήθος μέσων, διεργασιών και ιδεών, προστιθέμενο σε εργαλεία και μηχανές. Το δεύτερο ήμισυ του 20ού αιώνα, η τεχνολογία ορίστηκε με φράσεις όπως "τα μέσα ή οι δραστηριότητες, μέσω των οποίων ο άνθρωπος επιδιώκει να μεταβάλλει ή να διαμορφώσει το περιβάλλον του". Όμως, ακόμη και τέτοιοι ευρείς ορισμοί, έχουν επικριθεί από παρατηρητές, οι οποίοι επισημαίνουν τα ασαφή όρια διάκρισης μεταξύ επιστημονικής έρευνας και τεχνολογικής δραστηριότητας, ενώ το σημαντικότερο θεωρητικό πρόβλημα της τεχνολογίας αναφέρεται στην ίδια την αξία της.

Σε ποιο σημείο βρισκόμαστε σήμερα; Έχουμε εμπλακεί στους ιστούς του διαδικτύου, των πολυμέσων, της ρομποτικής και της πληροφορικής, ζούμε δηλαδή την ανατολή της μεταβιομηχανικής κοινωνίας, θα αφήσει αυτή η κυβερνητική κοινωνία περιθώρια για δημοκρατία και ελεύθερη επιχείρηση, ή θα μας στερήσει τα ανθρώπινα χαρακτηριστικά μας; Η πρόβλεψη του Heisenberg, ότι δηλαδή στο μέλλον θα μεταβληθούμε σ' ένα είδος ανθρωπομηχανής, μας γεμίζει με δέος. Κανείς πια δεν κυκλοφορεί χωρίς ρολόι. Πολλοί κυκλοφορούν και με ρολόι, και με κινητό τηλέφωνο. Μετά, τι θα ακολουθήσει; Και εμπρός μας βρίσκονται οι μεγάλες προκλήσεις του 21ου αιώνα, δηλαδή η επιστήμη των υλικών, ο σχεδιασμός ημι- και υπεραγωγών, η μαγνητική εγγραφή, η αναγνώριση ομιλίας, ο φαρμακευτικός σχεδιασμός, η προχωρημένη άντληση πετρελαίου και φυσικού αερίου, δημόσιες μεταφορές υψηλής ταχύτητας, η απεικόνιση του ανθρώπινου γονιδίου, η χημική κατάλυση, η προτυποποίηση των ωκεανών, η ελάττωση του όζοντος, η ψηφιακή ανατομία, η μόλυνση, η δομή των πρωτεϊνών, και η επεξεργασία εικόνας. Οι ανάγκες προσομοίωσης τους έχουν ήδη καταλήξει στην κατασκευή μαζικά παράλληλων υπολογιστών, των οποίων οι αποδόσεις κυριολεκτικά τρομοκρατούν, ενώ σ' ένα βάθος 20 ετών προβάλλεται πλέον ο κραντικός υπολογιστής, ο οποίος ενδέχεται να εμφυτεύεται στο ανθρώπινο σώμα μόνιμα. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση

έχουμε 25 εκατομμύρια πραγματικών ανέργων, εξαιρετική αύξηση της εντροπίας κάθε μετρήσιμης ποσότητας, αύξουσα αντικοινωνική συμπεριφορά, η οποία επιτείνεται από τη μάστιγα των ναρκωτικών, και, κυρίως, εξάπλωση του φαινομένου της καταστροφικής απάθειας. Μέσα σε ένα τέτοιο περιβάλλον, θα πρέπει λογικά να αναμένουμε αποδοχή ψευδομεσσιών ή κοινωνικές συγκρούσεις ευρείας κλίμακας.

Η Ευσταθής Πολιτική Τεχνολογικής Παιδείας, η οποία θα πρέπει να διατηρεί τις ελληνικές πανανθρώπινες αξίες, ενώ σύγχρονα θα πρέπει να είναι προσανατολισμένη στην αντιμετώπιση των μεγάλων προκλήσεων, δεν είναι δυνατόν παρά να βασίζεται στα δομικά σημεία-κλειδιά, τα οποία ακολουθούν:

- Σεβασμός της ιστορίας και του χαρακτήρα των εθνών, και δημιουργία σταθερών και φιλικών σχέσεων μεταξύ τους, οι οποίες θα βασίζονται σε υψηλές αξίες παρά σε τυφλά συμφέροντα.
- Μεγάλες επενδύσεις σε ανθρώπινους πόρους.
- Ανάπτυξη, βασισμένη στην αύξηση θέσεων εργασίας.
- Ενίσχυση της αμοιβής εργασίας με παράλληλη μείωση της σπατάλης και των άσκοπων δαπανών.
- Εισαγωγή δραστικότερων μέτρων προς επέκταση της αγοράς εργασίας.
- Υποστήριξη των πληγέντων από την ανεργία, ειδικότερα των νέων και των μακροχρονίως ανέργων.

Όλοι αναγνωρίζουμε, ότι τα μεταπολεμικά Ευρωπαϊκά επιτεύγματα της πλήρους απασχόλησης και του κοινωνικού κράτους διακυβεύονται σοβαρά. Ελπίζουμε, ότι η ολοκλήρωση της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα αυξήσει την ανάπτυξη, αλλά αυτή, έστω και αν γίνει πραγματικότητα, δεν θα λύσει τα προβλήματα, για τουλάχιστον τρεις λόγους:

1. Η Ευρωπαϊκή Παιδεία και τα συστήματα της κατάρτισης δεν παρέχουν τις ελάχιστες δεξιότητες κορμού και τα αναγκαία προσόντα στην πλειοψηφία των νέων, ώστε αυτοί να εισαχθούν στην αγορά εργασίας. Η κατάσταση αυτή οδηγεί άμεσα στον κοινωνικό αποκλεισμό και τη μακροχρόνια ανεργία.
2. Τα συστήματα εκπαίδευσης δεν είναι αρκετά γρήγορα ως προς την ανταπόκριση τους στις ανάγκες νέων δεξιοτήτων, οι οποίες απορρέουν από την τεχνολογική έκρηξη και τον οξύτατο οικονομικό ανταγωνισμό.
3. Οι κοινωνικές πολιτικές παρέμειναν πρωτίστως σε μια παθητική ο "διατήρηση του εισοδήματος", παρά το γεγονός ότι η απαρχαίωση δεξιοτήτων κατά τη μέση κυρίως ηλικία αποτελεί την κυρία απειλή κατά της κοινωνικής

ασφάλισης και παγιοποιεί την εξάρτηση από το κρατικό εισόδημα.

Η Ευσταθής Πολιτική μας Τεχνολογικής Παιδείας πρέπει να κινηθεί προς την κοινωνία της μάθησης, μέσω εκπαίδευσης και κατάρτισης δια βίου, μέσω κατασκευής ανταγωνιστικών οικονομικών δομών, και μέσω διατήρησης υψηλού επιπέδου κοινωνικής προστασίας. Πρέπει να αντιληφθούμε, ότι το μέλλον των νέων μας εξαρτάται από τις δεξιότητες τις οποίες θα τους αναπτύξουμε, από την ενίσχυση των πρωτοβουλιών τους, από την καλλιέργεια των ταλέντων τους, και από την παροχή σ' αυτούς ευκαιριών σε κάθε μορφής δραστηριότητα.

Τι κάνουμε λοιπόν για τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά μας Ιδρύματα;

- Παρέχουμε τη δυνατότητα ταχύτατης και συνεχούς προσαρμογής των προγραμμάτων τους σπουδών στα νεότερα δεδομένα της τεχνολογίας.
- Απαιτούμε τη μετάφραση της τεχνολογικής γνώσης σε οικονομικώς ανταγωνιστικά προϊόντα, σε υψηλού επιπέδου υπηρεσίες, και σε πρόσφορες μεθόδους μάθησης.
- Διδάσκουμε σεβασμό στο δημοκρατικό και οικονομικό μας σύστημα.
- Προσαρμόζουμε τις δεξιότητες των φοιτητών μας στα νεότερα δεδομένα οργάνωσης της παραγωγής.
- Προσλαμβάνουμε μόνον άριστους εκπαιδευτικούς και μόνον αποκλειστικής απασχόλησης, τους αμείβουμε γενναιόδωρα και κατ' αξία, και απαιτούμε από αυτούς όχι μόνον παραγωγή πολλαπλασίου κεφαλαίου, αλλά και ανύψωση τους στο επίπεδο του Διδασκάλου της Πολιτείας.
- Παρέχουμε στους φοιτητές μας κοινωνική καταξίωση με έναν πρώτο ακαδημαϊκό τίτλο ανωτάτης εκπαίδευσης.
- Επιδιώκουμε ανεξάρτητες και υψηλού επιπέδου μεταπτυχιακές σπουδές.
- Καταργούμε τις νομικές ασάφειες, τη γραφειοκρατία και τους καταχρηστικούς ελέγχους.
- Ανανεώνουμε συνεχώς την υλικοτεχνική υποδομή.
- Δίνουμε προτεραιότητα στην ενίσχυση των δημιουργικών πρωτοβουλιών των φοιτητών.
- Απομαζικοποιούμε την εκπαίδευση, δεν εγγράφουμε στα Τμήματα αριθμό φοιτητών πέραν αυτού, ο οποίος είναι δυνατόν να εκπαιδευθεί άριστα, και αφήνουμε την ανάπτυξη των τμημάτων να εξελιχθεί φυσικά μέσα στο άμεσο περιβάλλον τους. Η οικονομική ανάπτυξη προϋποθέτει την αναγνώριση της αξίας του ανθρωπίνου δυναμικού. Μια τέτοια αναγνώριση δεν εξυπηρετεί μόνον τους στόχους της οικονομικής ανάπτυξης, αλλά είναι και συμβατή με

το ιδανικό της δημοκρατίας, η οποία αποβλέπει στην ευτυχία των πολιτών δια της καλλιέργειας των δεξιοτήτων τους. Ας μην ξεχνούμε, ότι η σύγχρονη οικονομική θεωρία βεβαιώνει ότι: το μακροσκοπικό αναπτυξιακό δυναμικό εξηγείται από το "άυλο κεφάλαιο"² το οποίο είναι μίγμα γνώσης, δεξιότητας και καινοτόμου ικανότητας παραγωγής νέων προϊόντων και υπηρεσιών, υπό τα υψηλότερα πρότυπα ποιότητας. Για να διατηρήσουμε τις αξίες μας αναλλοίωτες, η τεχνολογική μας πολιτική θα πρέπει να παρουσιάζει συνεχή ευστάθεια, και αυτή εξαρτάται από την ικανότητα μας να οργανώνουμε και να καινοτομούμε εντός των πολύπλοκων δικτύων πληροφοριών, τα οποία θα μας περιβάλλουν ολοένα και περισσότερο.

² Ο μόνος τρόπος χαλιναγώγησης του κόσμου της πληροφορίας, είναι η δημιουργία μιας δραστήριας κοινωνίας της μάθησης, με αντικείμενο τον άνθρωπο μέσα στο διατηρήσιμο φυσικό του περιβάλλον. Για να επιτευχθεί ο στόχος αυτός, απαιτείται μεγάλος όγκος ποιοτικής εργασίας, η οποία, θα ήταν ευχής έργο, αν είχε ολοκληρωθεί χθες. (Α. Τομαράς, 1999)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΙΣΟΖΥΓΙΟΥ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ

Οι πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζονται με τρόπο ώστε να είναι εύχρηστοι και εύκολα κατανοητοί. Κεντρική έννοια εδώ είναι το **"ισοζύγιο προσφοράς και ζήτησης επαγγελματών"**. Στους πίνακες εμφανίζονται οι επιμέρους επαγγελματικές κατηγορίες, εκπαιδευτικές κατευθύνσεις και ειδικότητες εναλλακτικά με διάφορες προοπτικές ανάλογα με την περίπτωση ως εξής: πολύ θετικές (++), θετικές (+), ουδέτερες (ο), αρνητικές (-), πολύ αρνητικές (-). Αντίστοιχα και οι χρωματισμοί κατά περίπτωση είναι πράσινοι, γκριζοί ή κόκκινοι.

Οι άμεσα ενδιαφερόμενοι μπορεί να αποκτήσουν τις πληροφορίες που τους ενδιαφέρουν από τους πίνακες που ακολουθούν χωρίς να ανατρέξουν στα άλλα κεφάλαια της παρούσας εργασίας.

Για να είναι άμεσα και εύκολα κατανοητοί οι πίνακες, επισημαίνονται συνοπτικά εδώ καίριες επεξηγηματικές παρατηρήσεις, ορισμένες από τις οποίες έχουν αναλυθεί εκτενέστερα στα δύο προηγούμενα κεφάλαια. Στο κάτω μέρος των πινάκων που ακολουθούν παρατίθενται επίσης συγκεκριμένες παρατηρήσεις και υποσημειώσεις.

Οι 33 επαγγελματικές κατηγορίες, εκπαιδευτικές κατευθύνσεις και επιμέρους ειδικότητες, καταρτίστηκαν σε αντιστοιχία με μεγάλες ομοειδείς κατηγορίες στη σύγχρονη αγορά εργασίας στην Ελλάδα και αφού λήφθηκαν υπόψη ορισμένα δεδομένα που εξηγούνται πιο αναλυτικά στο αντίστοιχο κεφάλαιο για τη μεθοδολογία (βλ. κεφ. 3). Δίπλα σε ορισμένες εκπαιδευτικές κατευθύνσεις ή ειδικότητες παρατίθενται τα αρχικά ΑΕΙ, ΤΕΙ και ΙΕΚ. Δε γίνεται το ίδιο για απόφοιτους ΟΑΕΔ, ΤΕΣ, ΤΕΛ, αδιαβάθμητων ή κατωτέρων σχολών, κλπ., γιατί ορισμένες από τις σχετικές ειδικότητες μπορεί και να μην αφορούν απόφοιτους των σχολών αυτών. Σε άλλες περιπτώσεις ειδικοτήτων, δε γίνεται αναφορά σε πτυχία γιατί μπορεί σ' αυτές να εισέρχονται απόφοιτοι πανεπιστημίων ή και εμπειρικοί. Ορισμένες επιμέρους ειδικότητες ή κατευθύνσεις σχολών, έχουν συγχωνευτεί ή παραληφθεί γιατί αλληλεπικαλύπτονται ή για λόγους που εξηγούνται στο κεφάλαιο 3. Υπάρχουν επίσης επικαλύψεις ανάμεσα σε ειδικότητες που δεν μπορούσαν να αποφευχθούν. Η ορολογία των ειδικοτήτων αντιστοιχεί στις κατευθύνσεις των σχολών ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ, αλλά και του ΟΑΕΔ, ή πρόκειται για την πλέον διαδεδομένη ορολογία στην πράξη, όπως προέκυψε από την έρευνα.

Για νέες ειδικότητες, έχει ληφθεί υπόψη η γνώμη διευθυντικών στελεχών των επιμέρους κλάδων. Κρίθηκε σκόπιμο επίσης να συμπεριληφθούν και για λόγους καταγραφής, ορισμένες δραστηριότητες που ασκούνται από ελεύθερους επαγγελματίες και μικροκαταστηματαρχες με την παραδοσιακή τους ονομασία στην ελληνική όπως: φούρναρης, μανάβης, ανθοπώλης, σιδεράς, κλπ. Συνολικά έχουν καταγραφεί και εμφανίζονται στους πίνακες **545** επαγγέλματα, εκπαιδευτικές κατευθύνσεις ή ειδικότητες.

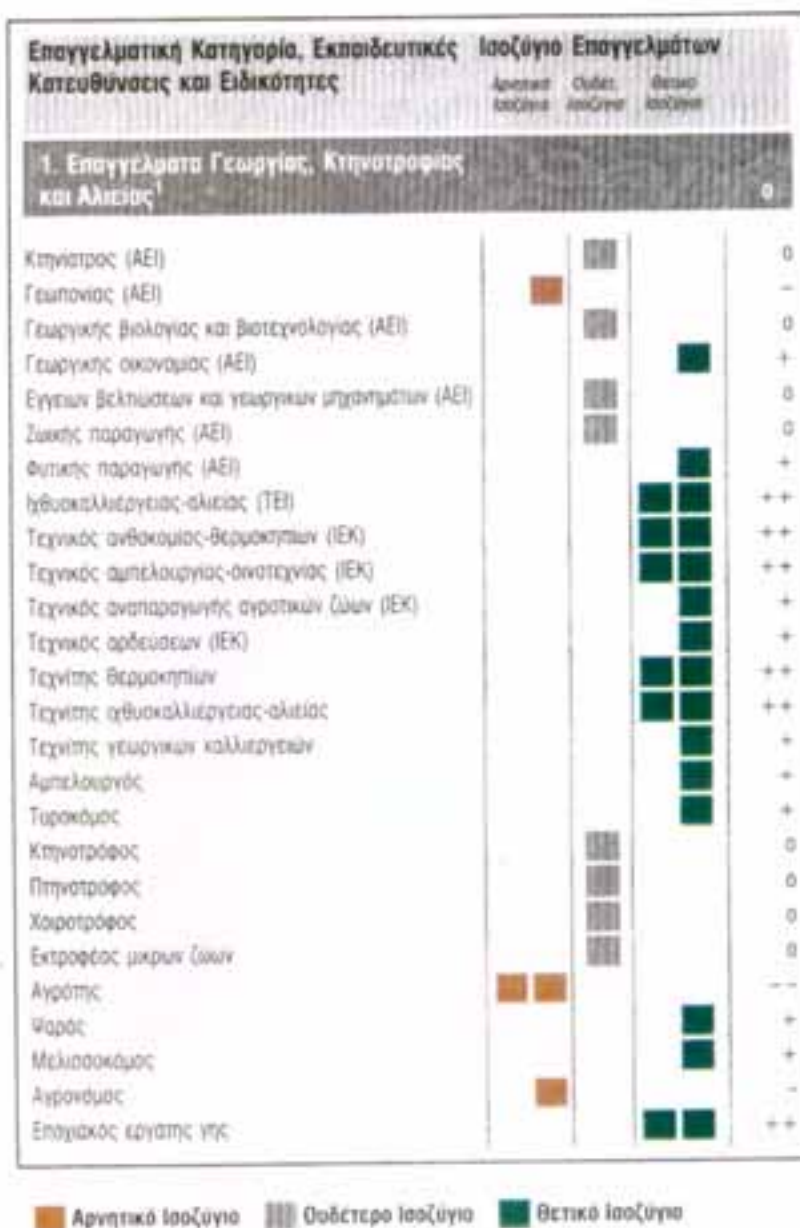
Οι επιμέρους ειδικότητες και εκπαιδευτικές κατευθύνσεις έχουν διαφορετικό αριθμητικό βάρος όσον αφορά την απασχόληση, γι' αυτό και δεν είναι δυνατό να προσθαφαιρεθούν επακριβώς έτσι ώστε να προκύψει το συνολικό ισοζύγιο στη γενική επαγγελματική κατηγορία. Τα επαγγέλματα όπως παρουσιάζονται στους πίνακες αναφέρονται στις περισσότερες περιπτώσεις σε άνδρες και όχι γυναίκες, αλλά φυσικά αφορούν και τα δύο φύλα, όσο κι αν παραδοσιακά ορισμένες ειδικότητες απασχολούν περισσότερους εκπροσώπους του ενός ή του άλλου φύλου.

Τα ισοζύγια των διαφόρων επαγγελμάτων εκπαιδευτικών κατευθύνσεων και ειδικοτήτων, δεν αφορούν το δημόσιο τομέα, όπου δεν ισχύουν οι βασικοί νόμοι και οι κανόνες της ελεύθερης προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Αν υποθεθεί ότι τα επαγγέλματα του δημόσιου τομέα συμπεριληφθούν στις εκτιμήσεις μας, τότε το ισοζύγιο τους θα είναι περισσότερο και από πολύ αρνητικό, εξαιτίας της υπερπροσφοράς εργασίας που υπάρχει λόγω της μονιμότητας, των σχετικά καλών συνθηκών εργασίας, υγειονομικής περίθαλψης και ευνοϊκών προϋποθέσεων συνταξιοδότησης. Επειδή αποτελούν ειδική περίπτωση και αφορούν μεγάλες μαζικές κατηγορίες, έχουν συμπεριληφθεί ορισμένες κατηγορίες που υπάγονται άμεσα ή έμμεσα στο δημόσιο τομέα όπως τα στρατιωτικά, τα αστυνομικά, τα εκκλησιαστικά επαγγέλματα, οι δικαστές και εισαγγελείς κλπ. Η ζήτηση εργασίας από μέρους του δημόσιου τομέα, προσμετράται επίσης για τον υπολογισμό του ισοζυγίου επαγγελμάτων, ειδικότερα για εκπαιδευτικές κατευθύνσεις των οποίων σημαντικό μέρος των αντίστοιχων αποφοίτων στρέφεται προς το δημόσιο. Αυτό αφορά ιδιαίτερα τα εκπαιδευτικά και πολιτιστικά επαγγέλματα, καθώς και τα επαγγέλματα των κοινωνικών, ανθρωπιστικών, φυσικών και μαθηματικών επιστημών, κλπ.

Επισημαίνεται και πάλι εδώ ότι, *οι παρούσες εκτιμήσεις για τις προοπτικές των επαγγελμάτων αφορούν το σύνολο της χώρας. Στις επιμέρους 13 περιφέρειες μπορεί να υπάρχουν ορισμένες διαφοροποιήσεις. Ειδικά όσον αφορά στην περιφέρεια Αττικής και ως ένα βαθμό της Θεσσαλονίκης σχεδόν όλα τα γενικά ισοζύγια ταυτίζονται μ' αυτό του συνόλου της χώρας μ' αυτό του συνόλου.* Η μόνη γενική επαγγελματική κατηγορία στην Αττική όπου το ισοζύγιο της είναι αρνητικό, σε αντίθεση με το ουδέτερο ισοζύγιο στο σύνολο της χώρας, είναι αυτή της γεωρ-

γίας, κτηνοτροφίας και αλιείας. Αλλά σε επιμέρους εκπαιδευτικές κατευθύνσεις και ειδικότητες, υπάρχουν ορισμένες εμφανείς διαφοροποιήσεις στην Αττική σε σχέση με το σύνολο της χώρας.

Τέλος οι εκτιμήσεις που γίνονται εδώ αφορούν τα επόμενα πέντε χρόνια, της πενταετίας 1998-2003 και μπορεί να αλλοιώνονται εξελικτικά υπό την επίδραση διάφορων παραγόντων, όπως αναλύθηκε σε προηγούμενα κεφάλαια. Γι' αυτό και η παρούσα έρευνα θα πρέπει να αναπροσαρμόζεται μερικώς κάθε 2-3 χρόνια. Στις επόμενες σελίδες παρατίθενται αναλυτικά οι σχετικοί πίνακες με τις κατά περίπτωση επεξηγηματικές παρατηρήσεις. (Θ. Κατσανέβας, 1998)



Πηγή: Επαγγέλματα του μέλλοντος. (Θ. Κατσανέβας, 1998, σελ.53)

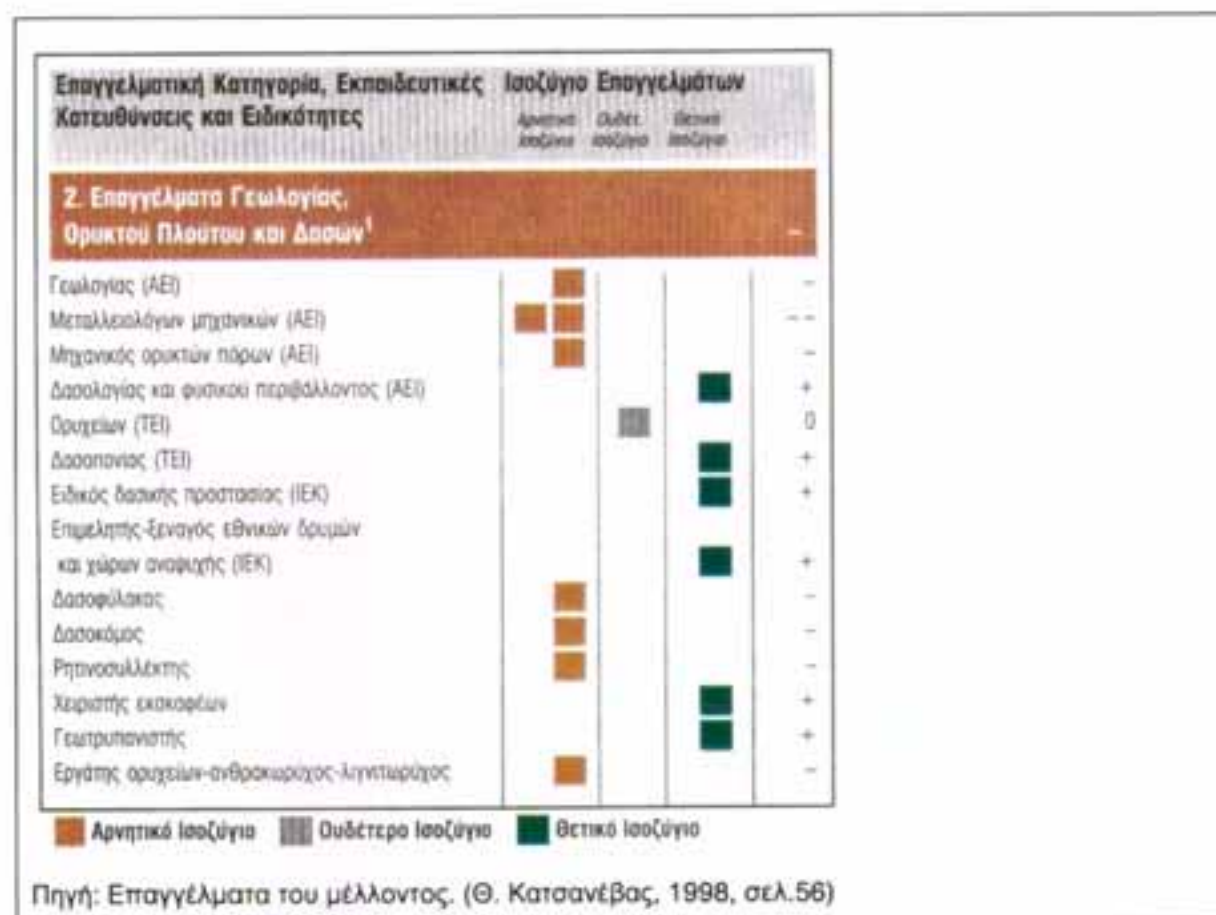
Η απασχόληση στον κυρίαρχο άλλοτε κλάδο της γεωργίας, της κτηνοτροφίας και της αλιείας συρρικνώνεται σημαντικά, κατά την τελευταία τριακονταετία και προβλέπεται περαιτέρω μείωση της. Σύμφωνα με πληροφορίες από τις συνεταιριστικές οργανώσεις ΓΕΣΑΣΕ και ΣΥΔΑΣΕ, το μητρώο των αγροτών που ασκούν κατά κύριο λόγο το συναφές επάγγελμα, ανέρχεται περίπου σε 500.000 άτομα. Έτσι η αναλογία τους στο σύνολο του ενεργού πληθυσμού μειώνεται σε 12% έναντι 18% σύμφωνα με την απογραφή του 1991. (Θ. Κατσανέβας, 1998)

Ο κλάδος υποχρεωτικά στρέφεται σε πιο εντατικές και ποιοτικές καλλιέργειες που συνεπάγονται αυξημένη εξειδίκευση και τεχνικές γνώσεις των απασχολούμενων. Έτσι, ενώ τείνει να εξαφανιστεί η μεγάλη μάζα των παραδοσιακών αγροτών, αντίθετα υπάρχει ζήτηση για τεχνικούς ειδικών καλλιεργειών. Ο κλάδος εμφανίζεται εδώ με ουδέτερο ισοζύγιο, παρόλη τη συρρίκνωση της απασχόλησης, επειδή υπάρχει αυξημένη ζήτηση και μειωμένη προσφορά κυρίως σε τεχνικούς ειδικών καλλιεργειών όσο και εποχιακούς εργάτες γης. Επίσης, προβλέπεται βελτίωση του ισοζυγίου των αποφοίτων γεωργικής βιολογίας και βιοτεχνολογίας μετά από 3-5 χρόνια.

Γενικότερα εκτιμάται ότι υπάρχουν δυνατότητες απασχόλησης στον κλάδο με την προϋπόθεση της κατάρτισης και ευελιξίας προσαρμογής σε νέες αποδοτικές και εναλλακτικές καλλιέργειες. Επισημαίνεται επίσης ότι ο υπό συζήτηση κλάδος είναι μια επαγγελματική κατηγορία που εμφανίζει σημαντικές περιφερειακές διαφοροποιήσεις όσον αφορά τις προοπτικές του ισοζυγίου επαγγελματιών. Έτσι, ενώ στο σύνολο της χώρας εμφανίζεται ουδέτερο, στην περιοχή της Αττικής όπου συγκεντρώνεται και το ένα τρίτο περίπου του πληθυσμού, το ισοζύγιο αυτό είναι αρνητικό αφού ο κλάδος εδώ παρουσιάζει ασήμαντη δραστηριότητα. Πολύ αρνητικό εμφανίζεται το ισοζύγιο σε ορεινές άγονες και απομακρυσμένες περιοχές. Το αντίθετο ισχύει σε εύφορες περιοχές της χώρας. (Θ. Κατσανέβας, 1998)

Εκτός των ευρύτερων μέτρων πολιτικής, εκείνο που άμεσα χρειάζεται για τη διεύρυνση των ευκαιριών απασχόλησης στον ακόμα σημαντικό αυτό κλάδο της ελληνικής οικονομίας, είναι η παροχή κινήτρων και η δημιουργία κατάλληλων υποδομών και προγραμμάτων για τη συστηματική εκπαίδευση των νέων αγροτών σε σύγχρονες και αποδοτικές καλλιέργειες, καθώς και η μαζική χρηματοδότηση της επέκτασης των θερμοκηπίων, της ιχθυοκαλλιέργειας και της βιολογικής και εναλλακτικής-οικολογικής καλλιέργειας, που προσφέρεται ιδιαίτερα για ανάπτυξη στη χώρα μας λόγω των καλών γεωκλιματικών συνθηκών, του ήπιου κλίματος και της παρατεταμένης ηλιοφάνειας. Προς την ίδια κατεύθυνση διεύρυνσης των ευκαιριών απασχόλησης, μπορούν να συμβάλουν μέτρα όπως: 1) η πριμοδότηση της πρώτης εγκατάστασης των νέων αγροτών, 2) οι επιδοτήσεις και επιχορηγήσεις για αγορά γης, κατασκευή κατοικίας και εγκαταστάσεων, 3) φορολογικές απαλλαγές για τις μεταβιβάσεις αγροτικής γης και ισχυρή φορολόγηση για μεταβιβάσεις γης σε μη-αγρότες, 4) η αξιοποίηση των εγκαταλειφθεισών αγροτικών εκτάσεων, 5) η δημιουργία κατάλληλων εταιρικών αγροτικών οχημάτων, 6) η ενίσχυση δυνατοτήτων πολυαπασχόλησης των αγροτών, 7) η τροποποίηση του κληρονομικού δικαίου ώστε αυτός που παραμένει στην αγροτική εκμετάλλευση να κληρονομεί το σύνολο της αγροτικής γης με υποχρεωτική αποζημίωση των

υπολοίπων κληρονόμων, 8) η χορήγηση πράσινης κάρτας σε αλλοδαπούς εργάτες γης, κλπ. (βλ. και Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, "Απασχόληση στον Αγροτικό Τομέα", Οκτ. 1997, σελ. 22-24).



Το ισοζύγιο των επαγγελμάτων του κλάδου, είναι σήμερα αρνητικό κυρίως λόγω της περιορισμένης ανάπτυξης του σχετικού τομέα και της ύπαρξης ενός πλεονάσματος αποφοίτων και επαγγελματιών του ίδιου τομέα. Παρόλα αυτά, σημειώνεται ότι το ισοζύγιο επαγγελμάτων αναφέρεται όχι μόνο στη ζήτηση αλλά και στην προσφορά για το αντίστοιχο επάγγελμα. Και ενώ η ζήτηση δασοφυλάκων λχ. για την περιοχή Αττικής θα πρέπει να είναι αυξημένη, ιδιαίτερα στους καλοκαιρινούς μήνες, η αντίστοιχη προσφορά ανειδίκευτων εργατών είναι τόσο μεγάλη, με συνέπεια το ισοζύγιο ζήτησης και προσφοράς να καθίσταται αρνητικό στην περίπτωση αυτή.

**Επαγγελματική Κατηγορία, Εκπαιδευτικές
Κατευθύνσεις και Ειδικότητες**

Ισοζύγιο Επαγγελματιών

Αριθμικό
Ισοζύγιο

Θετικό
Ισοζύγιο

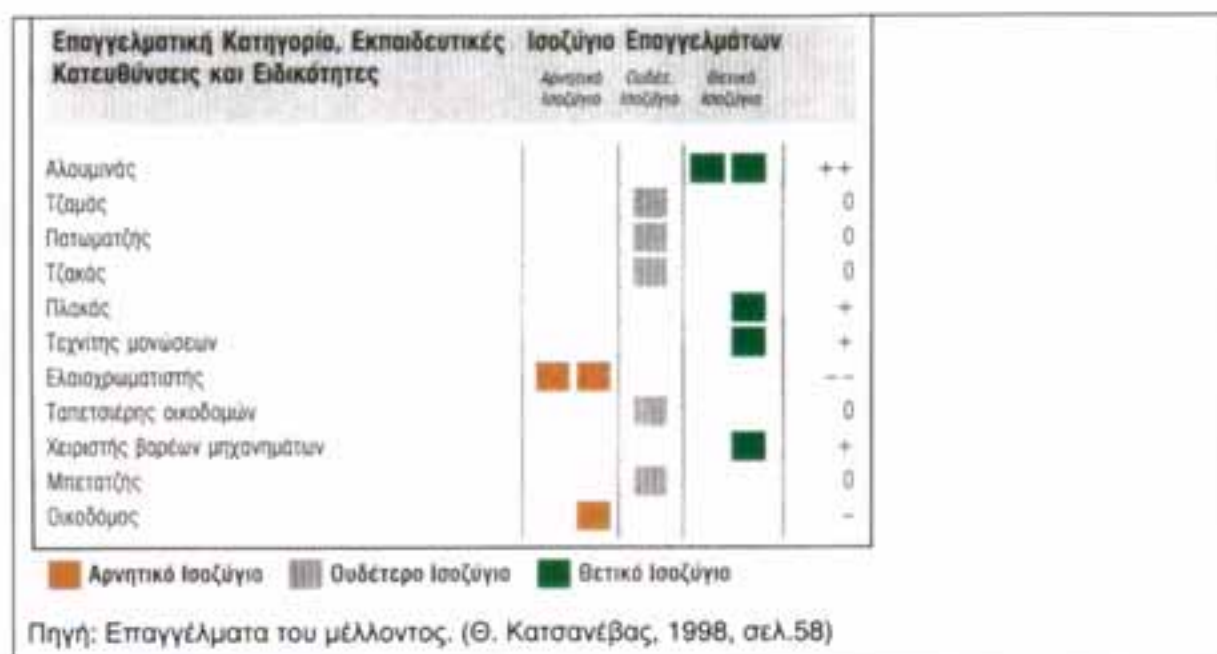
Δητικό
Ισοζύγιο

**3. Επαγγέλματα Κατασκευών
και Δομικών Έργων¹**

+

Αγρονόμος και τοπογράφος μηχανικός (ΑΕΙ)				0
Αρχιτέκτονας (ΑΕΙ)	■ ■			--
Αρχιτέκτονας μηχανικός (ΑΕΙ)	■			-
Πολιτικός μηχανικός (ΑΕΙ)		■ ■		0
Μηχανικός χωροταξίας & περιφερειακής ανάπτυξης (ΑΕΙ)			■ ■	++
Τοπογράφος (ΤΕΙ)	■			-
Πολιτικών δομικών έργων (ΤΕΙ)			■	+
Σχεδιαστής δομικών έργων (ΙΕΚ)	■ ■			-
Τεχνικός τοπογραφικών εργασιών (ΙΕΚ)	■ ■			-
Σχεδιαστής	■			-
Τεχνίτης δομικών κατασκευών			■ ■	+
Χειριστής χυματουργικών μηχανημάτων			■ ■	+
Ηλεκτρολόγος - εγκαταστάτης			■ ■	+
Υδραυλικός			■ ■	++
Σοβατόης - Αμφοκανιστής			■	+
Γυφοδόρος		■		0
Τεχνίτης κεραμοσκεπών - κεραμοποιός			■	+
Μαρμαρός οικοδομών		■ ■		0
Τεχνίτης μωσαϊκών		■ ■		0
Τεχνίτης ψηφιδωτών		■ ■		0
Πετραυπόδορος - παραδοσιακός κτίστης			■ ■	++
Τεχνίτης αναπαλαιώσης			■ ■	+
Πηγαδός			■	+
Τεχνίτης αναστήλωσης βυζαντινών μνημείων & εκκλησιών			■	+
Τεχνίτης ξύλινων σκαλών			■ ■	++
Τεχνίτης σιδηρένιων παραδοσιακών κουφισμάτων			■ ■	++
Κατασκευαστής αεραγωγών			■ ■	++

Πηγή: Επαγγέλματα του μέλλοντος. (Θ. Κατσανέβας, 1998, σελ.57)



Το ισοζύγιο των επαγγελμάτων αυτών ιδιαίτερα για την περιοχή Αττικής ήταν αρνητικό, έως πολύ αρνητικό μέχρι πρόσφατα εξαιτίας της ύφεσης στην οικοδομική και κατασκευαστική δραστηριότητα. Η πορεία αυτή μεταστρέφεται λόγω κυρίως των δημόσιων έργων που επιδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά και της ανάληψης των Ολυμπιακών Αγώνων του 2004. Μετά την τελευταία αυτή ημερομηνία το ισοζύγιο τους είναι πιθανό να μετατραπεί σε αρνητικό, εκτός κι αν υπάρξουν άλλες συγκυρίες. Στην υπόλοιπη χώρα και ιδιαίτερα σε παραθαλάσσιες και τουριστικές περιοχές, προβλέπεται αυξητική πορεία της οικοδομικής δραστηριότητας, λόγω της οικοδόμησης παραθεριστικών κατοικιών, τουριστικών καταλυμάτων και ξενώνων.

Επαγγελματική Κατηγορία, Εκπαιδευτικές Κατευθύνσεις και Ειδικότητες

Ισοζύγιο Επαγγελματιών

Αρνητικό
Ισοζύγιο

Ουδέτερο
Ισοζύγιο

Θετικό
Ισοζύγιο

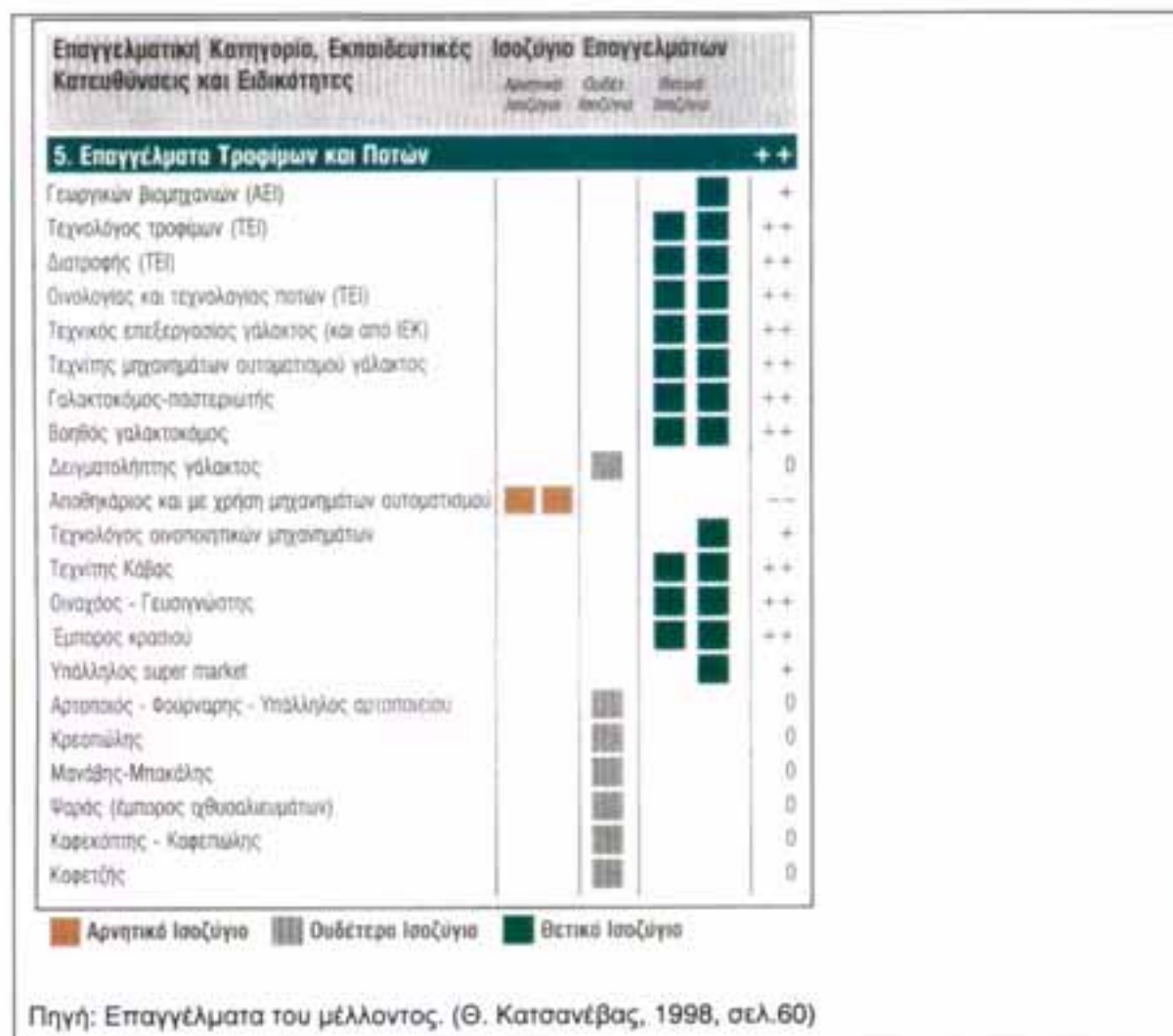
4. Επαγγέλματα Επεξεργασίας
Μαρμάρου, Γρανίτη & Τσιμέντου¹

Λατόμος				■	+
Μαρμαροτεχνίτης				■	+
Μαρμαρογλύπτης (σκαλιστής μαρμάρου)				■	+
Τεχνίτης αδραντοκοπής μαρμάρου, γρανίτη και μπετόν ορέ			■	■	++
Χειριστής αυτόματων μηχανημάτων εκκοφής και τομής μαρμάρων				■	+
Τσιμεντάς (χειριστής σπαστήρα, μιλάνος, ψήστης, σκαιστής)				■	+
Χειριστής κεντρικών πάνελ τσιμέντου με ΗΥ				■	+
Επιθεωρητής πωλήσεων τσιμέντου				■	+

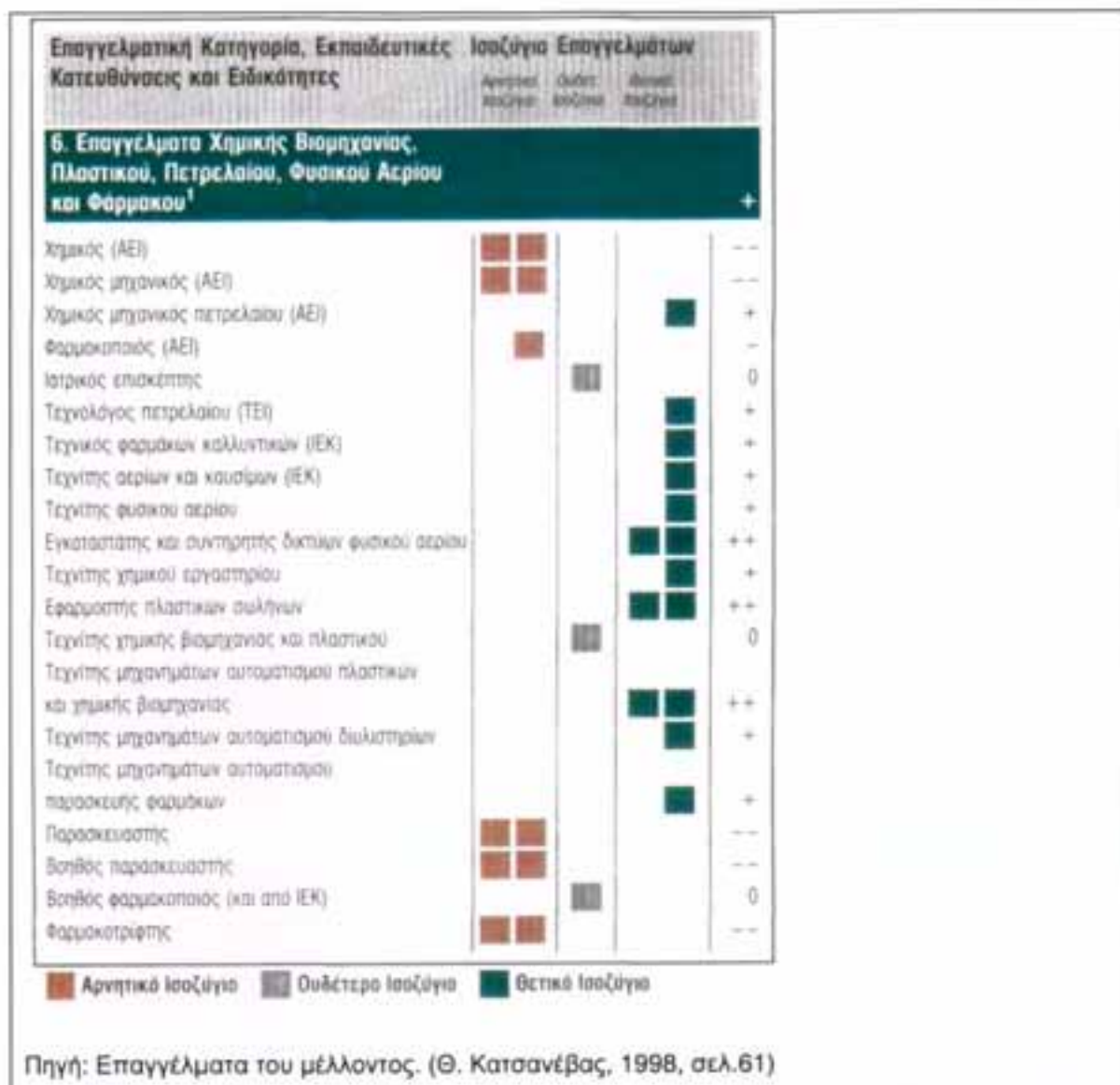
■ Αρνητικό Ισοζύγιο ■ Ουδέτερο Ισοζύγιο ■ Θετικό Ισοζύγιο

Πηγή: Επαγγέλματα του μέλλοντος. (Θ. Κατσανέβας, 1998, σελ.59)

Ο κλάδος εμφανίζει αξιόλογη ανάπτυξη και προοπτική, εξαιτίας κυρίως της αντίστοιχης θετικής πορείας των κατασκευών και δομικών έργων που τον επηρεάζουν άμεσα. Το ισοζύγιο τους στην Αττική είναι θετικό και στην περιφέρεια, πιθανώς και έως πολύ θετικό.



Ο κλάδος παρουσιάζει δυναμική πορεία ειδικότερα στην Αττική όπου συγκεντρώνονται μεγάλες μονάδες και σημαντικό μέρος του καταναλωτικού κοινού. Οι ελληνικές βιομηχανίες τροφίμων αλλά και ορισμένες εταιρείες στο χώρο του κρασιού, έχουν εκσυγχρονιστεί και αναβαθμίσει την ποιότητα τους, με συνέπεια να είναι διεθνώς ανταγωνιστικές και να εμφανίζουν ικανοποιητικές εξαγωγικές επιδόσεις, οι οποίες μπορεί να διευρυνθούν, ιδιαίτερα στην προνομιακή για τη χώρα μας περιοχή των Βαλκανίων και της Μέσης Ανατολής.



Ο κλάδος σημειώνει αξιόλογη ανάπτυξη και προοπτική, εξαιτίας κυρίως της αντίστοιχης θετικής πορείας των κατασκευών και δομικών έργων που τον επηρεάζουν άμεσα. Το ισοζύγιο τους στην Αττική είναι θετικό και στην περιφέρεια, όπου βρίσκονται και οι μεγαλύτερες μονάδες του κλάδου, πιθανώς και έως πολύ θετικό.

Επαγγελματική Κατηγορία, Εκπαιδευτικές Κατευθύνσεις και Ειδικότητες	Ισοζύγιο Επαγγελμάτων			
	Αρνητικό Ισοζύγιο	Ουδέτ. Ισοζύγιο	Θετικό Ισοζύγιο	
7. Μηχανολογικό Επαγγέλματα¹ ++				
Μηχανολόγος μηχανικός (ΑΕΙ)	■			-
Ηλεκτρολόγος μηχανικός (ΑΕΙ)			■	+
Μηχανικός παραγωγής και διοίκησης (ΑΕΙ)			■ ■	++
Τεχνολογίας παραγωγής (ΑΕΙ)			■ ■	++
Ναυπηγός (ΑΕΙ και ΤΕΙ)	■ ■			--
Μηχανολόγος (ΤΕΙ)	■			-
Οχημάτων (ΤΕΙ)			■ ■	++
Ενεργειακής τεχνικής (ΤΕΙ)			■ ■	++
Τεχνικός αερίων καυσίμων (ΙΕΚ)			■ ■	++
Τεχνικός εγκαταστάσεων ψύξης αερισμού και κλιματισμού (ΙΕΚ)			■ ■	++
Τεχνικός αυτοκινήτων - οχημάτων (ΙΕΚ)			■ ■	++
Τεχνικός μηχανημάτων έργων (ΙΕΚ)			■	+
Μηχανοτεχνίτης αυτοκινήτων		■		0
Ηλεκτρολόγος αυτοκινήτων		■		0
Ηλεκτρονικός αυτοκινήτων			■ ■	++
Ηλεκτρονικός σχεδιαστής οχημάτων (χρησιτάς Η/Υ cad cam)			■ ■	++
Προγραμματιστής - χειριστής μηχανολογικών συστημάτων αυτοματισμού			■ ■	++
Τεχνικός γεωργικών μηχανημάτων	■			-
Τεχνίτης θερμικών εγκαταστάσεων (θερμοδραυλικός)			■ ■	++
Τεχνίτης ψυκτικών εγκαταστάσεων και μηχανημάτων (ψυκτικός)			■ ■	++
Χειριστής εργαλειομηχανών			■ ■	++
Συντηρητής λεβητοστάσιων			■ ■	++

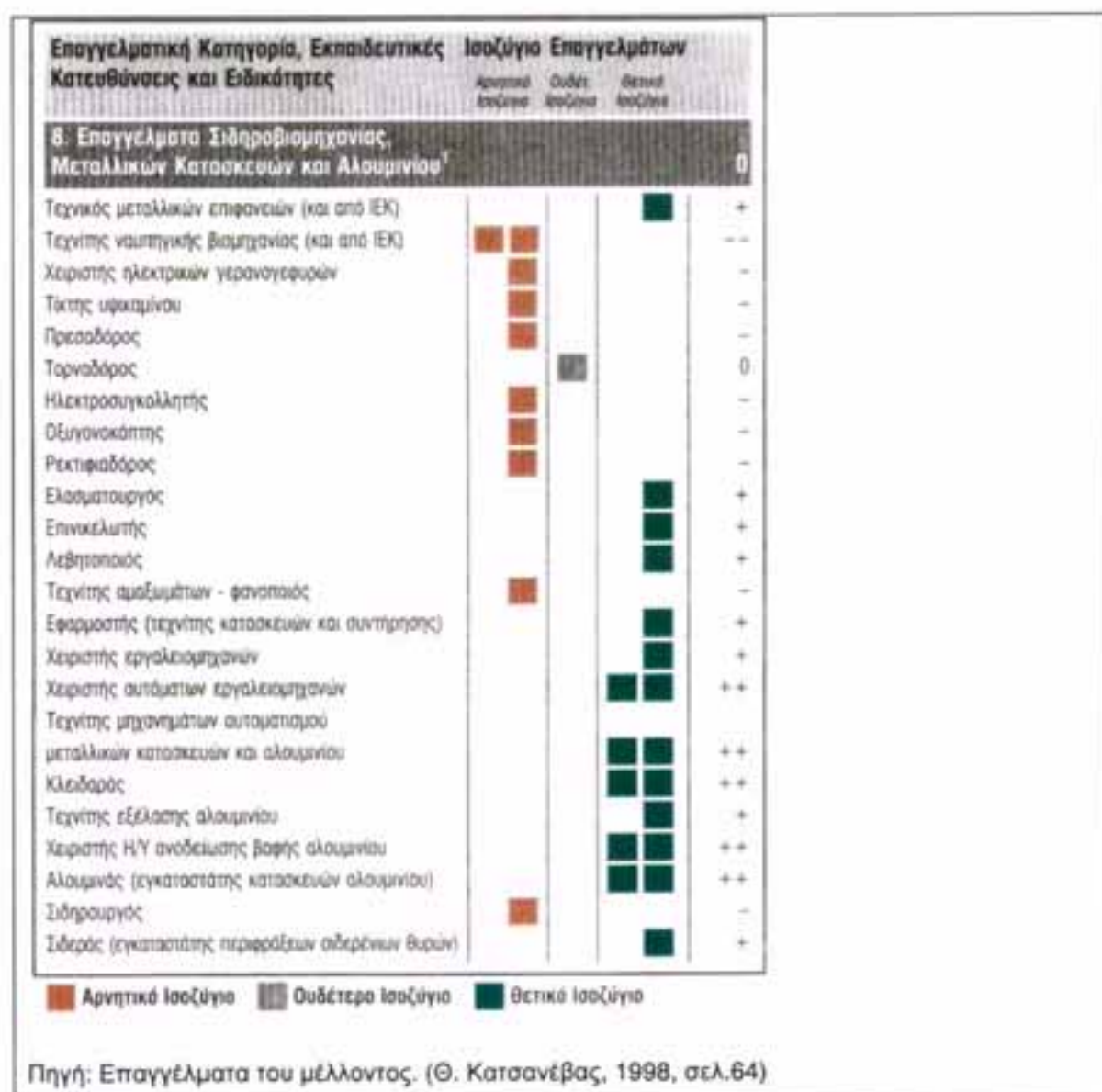
■ Αρνητικό Ισοζύγιο ■ Ουδέτερο Ισοζύγιο ■ Θετικό Ισοζύγιο

Πηγή: Επαγγέλματα του μέλλοντος. (Θ. Κατσανέβας, 1998, σελ.62)

Το ισοζύγιο ζήτησης και προσφοράς του κλάδου διατηρείται πολύ θετικό, στα πλαίσια και των αυξανόμενων αναγκών της υψηλής τεχνολογίας. Ο κλάδος χαρακτηρίζεται από συγκρατημένη προσφορά εργασίας που οφείλεται και στην ανεπάρκεια της υπάρχουσας εκπαιδευτικής υποδομής αλλά και στη μέχρι πρόσφατα σχετική απροθυμία των νέων να ακολουθήσουν τεχνολογικά επαγγέλματα σε μεσαίο και κατώτερο επίπεδο, λόγω και της θεωρούμενης χαμηλής κοινωνικής αποδοχής τους, γεγονός που θα πρέπει να αλλοιώνεται με την εισαγωγή της υψηλής τεχνολογίας και των πιο σύγχρονων αντιλήψεων. Γι' αυτό και, μέχρι σήμερα τουλάχιστον, υπερκαλύπτεται η αντίστοιχη ζήτηση εργασίας.

Στα επαγγέλματα των κατηγοριών αυτών περιλαμβάνονται οι περισσότερες ειδικότητες, όλων των επιμέρους βιομηχανιών που δεν αναφέρονται σε ξεχωριστή επαγγελματική κατηγορία, όπως του αυτοκινήτου, των ναυπηγείων, των ειδών

υγιεινής, των παιχνιδιών, της βιομηχανίας χαρτιού, κλπ. Επίσης, στα επαγγέλματα αυτά περιλαμβάνονται και ειδικότητες που οι κάτοχοι τους απασχολούνται σε αυτοτελείς επαγγελματικές κατηγορίες όπως εμφανίζονται εδώ, όπως λ.χ. των μεταφορών, της εμπορικής ναυτιλίας, των ξενοδοχείων, τα τουριστικά, ξενοδοχειακά και επισιτιστικά επαγγέλματα, κλπ.



Η σιδηροβιομηχανία ιδιαίτερα στην Αττική παρουσιάζει φθίνουσα πορεία με ανάλογες συνέπειες στα επαγγέλματα που απασχολεί. Το αντίθετο ισχύει με το αλουμίνιο του οποίου όμως οι μεγαλύτερες μονάδες βρίσκονται εκτός Αττικής. Οι μεταλλικές κατασκευές και στην περιοχή Αττικής παρουσιάζουν σταθερή εικόνα, όσον αφορά τις μικρές κυρίως μονάδες και τους ελεύθερους επαγγελματίες του κλάδου.

Οι προγραμματικές συμφωνίες που πολύ ορθά υπογράφηκαν για την

ανάθεση σε ελληνικές βιομηχανίες του κλάδου κατασκευών κυρίως από τον ΟΣΕ, τη ΔΕΗ και τον ΟΤΕ, προβλέπεται εφόσον, υλοποιηθούν, ότι θα επιτρέψουν κάποια αναζωογόνηση του κλάδου. Αντίθετα, η πολιτεία δε φαίνεται μέχρι πρόσφατα τουλάχιστον, να παίρνει ριζικά μέτρα όπως θα όφειλε, για την επιβίωση της μεγάλης αλλά και της μικρομεσαίας ναυπηγικής βιομηχανίας και βιοτεχνίας, με ανάλογες έντονα αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση.

4.1 ΘΕΤΙΚΟ ΕΩΣ ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΟ ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΩΝ ΤΕΙ

Το ισοζύγιο του κλάδου είναι θετικό έως και πολύ θετικό για ορισμένες ειδικότητες όπως του φοροτεχνικού, του κοστολόγου, της **διοίκησης επιχειρήσεων** και των υψηλής στάθμης και δυνατοτήτων στελεχών γραμματείας. Ιδιαίτερα η ειδικότητα του σύγχρονου φοροτεχνικού με γνώσεις μηχανογραφημένης λογιστικής και των εξελίξεων της φορολογικής νομοθεσίας, προβλέπεται ότι θα έχει περισσότερο και από πολύ θετική εξέλιξη στο ορατό μέλλον. Κι ενώ η προσφορά εργασίας είναι ήδη αυξημένη στην ειδικότητα αυτή, η αντίστοιχη υπερβάλλουσα ζήτηση την υπερκαλύπτει. Τα θετικά μέχρι σήμερα ισοζύγια του χρηματιστή και του διαφημιστή εμφανίζουν κάποια ύφεση, λόγω υπερπροσφοράς εργασίας.

Επαγγελματική Κατηγορία, Εκπαιδευτικές Κατευθύνσεις και Ειδικότητες

Ισοζύγιο Επαγγελμάτων

Αρνητικό Ισοζύγιο Ουδέτερο Ισοζύγιο Θετικό Ισοζύγιο

18. Οικονομικά, Διοικητικά και Εμπορικά Επαγγέλματα¹

Οικονομικών (ΑΕΙ)		■		0
Διοίκησης επιχειρήσεων (ΑΕΙ)			■ ■	++
Χρηματοοικονομικής (ΑΕΙ)		■		0
Στατιστικής (ΑΕΙ)	■			-
Ευρωπαϊκών οικονομικών σπουδών (ΑΕΙ)			■	+
Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης (ΑΕΙ)	■			-
Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σπουδών (ΑΕΙ)	■			-
Αστικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΑΕΙ)			■	+
Διοίκησης, Υγείας και Πρόνοιας (ΤΕΙ)		■		0
Επιχειρησιακής έρευνας και μάρκετινγκ (ΑΕΙ)		■		0
Δημόσιας διοίκησης (ΑΕΙ)	■			-
Διαχειριστής έργων (Project manager - ΑΕΙ)			■ ■	++
Διοίκησης (ΤΕΙ)			■ ■	++
Διοίκησης μονάδων υγείας και πρόνοιας (ΤΕΙ)		■		0
Διοίκησης γεωργικών εκμεταλλεύσεων (ΤΕΙ)			■	+
Διοίκησης συνεταιριστικών οργανώσεων και εκμεταλλεύσεων		■		0
Εμπορίου και διαφήμισης (ΤΕΙ)		■		0
Λογιστικής (ΤΕΙ)			■ ■	++
Στέλεχος επιχειρήσεων (ΙΕΚ)		■		0
Φοροτεχνικός με χρήση ΗΥ (από ΑΕΙ, ΤΕΙ και ΙΕΚ)			■ ■	++
Βοηθός Φοροτεχνικός με χρήση ΗΥ (από ΙΕΚ)			■	+
Ειδικός μάρκετινγκ (και από ΙΕΚ)		■		0
Κοστολόγος (από ΑΕΙ, ΤΕΙ και ΙΕΚ)			■ ■	++
Εκτελεστικός	■ ■			--
Εμπορικός αντιπρόσωπος		■		0
Ειδικευμένος πωλητής (και από ειδικές σχολές)			■	+
Κτηματομεσίτης		■		0
Πολιτισιώλης		■		0
Εμπόρος λαϊκής αγοράς		■		0

■ Αρνητικό Ισοζύγιο ■ Ουδέτερο Ισοζύγιο ■ Θετικό Ισοζύγιο

Πηγή: Επαγγέλματα του μέλλοντος. (Θ. Κατσανέβας, 1998, σελ.80)

→ συνέχεια πίνακα

Επαγγελματική Κατηγορία, Εκπαιδευτικές Κατευθύνσεις και Ειδικότητες	Ισοζύγιο Επαγγελματιών			
	Αρνητικό Ισοζύγιο	Ουδέτερο Ισοζύγιο	Θετικό Ισοζύγιο	
Ανθοπωλής		████		0
Περιπτερός		████		0
Μικροπωλητής		████		0
Εμπόρος διαφόρων ειδών (χρυσοπώλαιο, είδη τέχνης, υγιεινής, φυσιτικά, υδρικά, κοσμηματοπώλης, κ.λ.π.)		████		0
Στέλεχος γραμματείας - εξειδικευμένοι γραμματείς (και από ΙΕΚ)			██	++
Στέλεχος γραφείου (από ΑΕΙ, ΤΕΙ και ΙΕΚ)		████		0
Ειδικός εισαγωγικού-εξαγωγικού εμπορίου (από ΑΕΙ, ΤΕΙ και ΙΕΚ)			██	++
Υπάλληλος για εξωτερικές εργασίες			██	+
Αποθηκάρχης		████		0
Ταμίας		████		0

█ Αρνητικό Ισοζύγιο
 █ Ουδέτερο Ισοζύγιο
 █ Θετικό Ισοζύγιο

Πηγή: Επαγγέλματα του μέλλοντος. (Θ. Κατσάνεβας, 1998, σελ.81)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΕΩΣ ΤΩΝ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΩΝ ΤΕΙ ΑΘΗΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στα πλαίσια της παρούσας πτυχιακής εργασίας που σκοπό έχει να ερευνήσει την ικανοποίηση και παρακίνηση στον τόπο εργασίας των πτυχιούχων του τμήματος Διοίκησης των ΤΕΙ Αθηνών, καθώς και την άποψη των εταιρειών σχετικά με τους εν λόγω πτυχιούχους, συντάχθηκε σχετικό ερωτηματολόγιο το οποίο διανεμήθηκε σε τυχαίο και ανώνυμο δείγμα 100 συνολικά εταιρειών που παρέχουν διαφορετικό τύπο υπηρεσίας, στο διάστημα Οκτώβριος 1999 - Μάρτιος 2001.

Η κατανομή του δείγματος έχει ως εξής:

- 10% από εμπορικές εταιρείες
- 12% από κρατικούς οργανισμούς
- 8% από τον ευρύτερο δημόσιο τομέα
- 7% από οικογενειακές εταιρείες
- 4% από πολυεθνικές εταιρείες
- 3% από τον τραπεζικό χώρο
- 15% από διάφορες υπηρεσίες παροχής υπηρεσιών
- 41% από διάφορες παραγωγικές εταιρείες

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε, έχει την ακόλουθη μορφή:

5.2 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Θέμα: Παράγοντες ικανοποίησης και υποκίνησης των πτυχιούχων του τμήματος Διοίκησης των ΤΕΙ.

Α. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Στη Στήλη 1 με βάση το 0 και άριστα το 10 βαθμολογήστε καθέναν από τους παρακάτω παράγοντες, σύμφωνα με το τι ισχύει στο χώρο της τωρινής σας εργασίας.

Στη Στήλη 2 επιλέξτε τους, κατά τη γνώμη σας, 5 κυριότερους παράγοντες παρακίνησης.

Ευχάριστο και άνετο περιβάλλον		
Καλές εργασιακές σχέσεις		
Μονιμότητα		
Ικανοποιητικός μισθός		
Ασφαλιστική κάλυψη / Σύνταξη		
Προοπτικές εξέλιξης		
Εκπαίδευση στο αντικείμενο της εργασίας		
Ώρες απασχόλησης		
Πριμ αποδοτικότητας		
Αξιοκρατία		
Καθοδήγηση		
Αυτονομία		
Αναγνώριση		
Κυκλική εκμάθηση αντικειμένων		
Τήρηση οργανογράμματος (Καθορισμός εργασίας)		
Ενημέρωση για την πορεία Εταιρείας		
Άδειες		
Απόσταση κατοικίας-εργασίας		

5.3 ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
1. ΦΥΛΟ		
Ανδρας		
Γυναίκα		
2. ΗΛΙΚΙΑ		
21-30 ετών		
30-40 ετών		
40-50 ετών		
Άνω των 50 ετών		
3. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ		
Έγγαμος		
Άγαμος		
Διαζευγμένος		
4. ΘΕΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ		
1. Στέλεχος		
2. Μάνατζερ		
3. Προϊστάμενος Διευθυντής		

Πιο συγκεκριμένα, το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τρεις ενότητες.

Στην πρώτη παρουσιάζεται πίνακας αποτελούμενος από 18 βασικούς παράγοντες υποκίνησης και δύο στήλες αξιολόγησης. Στη στήλη 1 ζητήθηκε από τους ερωτηθέντες να βαθμολογήσουν καθέναν από τους παράγοντες αυτούς

σύμφωνα με το βαθμό ικανοποίησης που αντλούν από την παρούσα θέση εργασίας τους. Στη στήλη 2 κλήθηκαν να επιλέξουν τους 5-κατά τη γνώμη τους-κυριότερους παράγοντες υποκίνησης, σύμφωνα με τη σπουδαιότητα τους.

Στη δεύτερη ενότητα ζητήθηκε από κάθε εργαζόμενο να υποδείξει, κατά βούληση, τυχόν άλλους παράγοντες υποκίνησης σύμφωνα με την προσωπική του πείρα.

Τέλος, η τρίτη ενότητα αφορούσε σε στατιστικά στοιχεία προσωπικών πληροφοριών των πτυχιούχων και ειδικότερα το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, τα χρόνια υπηρεσίας καθώς και την θέση τους στην εργασία.

5.4 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΤΩΝ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΕΚΥΨΑΝ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ

• ΦΥΛΟ

Στο σύνολο των 100 ερωτηθέντων πτυχιούχων, οι άνδρες αντιπροσωπεύουν ποσοστό 29% και οι γυναίκες 71%, αριθμοί που, αν και το δείγμα ήταν τυχαίο, παρουσιάζουν σημαντική απόκλιση.

Το γεγονός αυτό, βέβαια, παρατηρείται όλο και πιο έντονα τα τελευταία χρόνια που οι γυναίκες έχουν καταλάβει μεγάλο μερίδιο στην αγορά εργασίας και συχνά υπερκαλύπτουν τον αριθμό των εργαζόμενων ανδρών. Στον εργασιακό χώρο, με εξαίρεση κάποιες μεμονωμένες περιπτώσεις, η παραπάνω επισήμανση είναι ιδιαίτερα αισθητή, πράγμα που θα πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο προσοχής και μελέτης για τις διοικήσεις σε ότι αφορά το προσωπικό και τα κίνητρα που του δίνονται, δεδομένου ότι οι ανάγκες των γυναικών διαφέρουν σε πολλά σημεία από εκείνες των ανδρών στον κοινωνικό, οικογενειακό και φυσικά, εργασιακό χώρο.

• ΗΛΙΚΙΑ

Λαμβάνοντας υπ' όψη το εκ του δείγματος εύρος τεσσάρων ηλικιακών δεδομένων, είναι σαφές και απολύτως, για την παραγωγική διαδικασία, παραδεκτό, ότι το 82% των πτυχιούχων βρίσκεται μεταξύ των 20-40 ετών, ενώ μόνο το 14% του όλου ηλικιακού φάσματος κινείται μεταξύ των 40-50 ετών και μόλις το 4% αντιπροσωπεύει τις ηλικίες άνω των 50 ετών. Αυτό υπογραμμίζει το γεγονός ότι, από το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα, προκύπτει ένα αξιοσημείωτο "ζωντανό" κι εύπλαστο ανθρώπινο δυναμικό το οποίο, με κατάλληλα κίνητρα, εκπαίδευση και σωστή καθοδήγηση μπορεί να εναρμονιστεί με τις αυξανόμενες

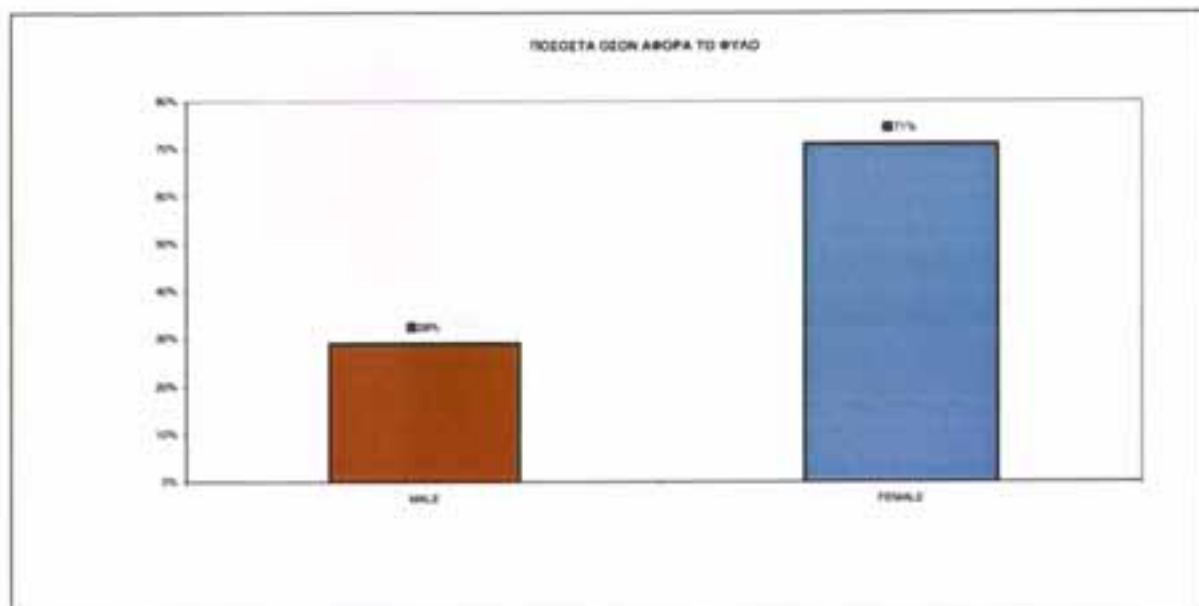
απαιτήσεις των νέων δεδομένων, τεχνολογιών, εξελίξεων και παγκόσμιου ανταγωνισμού στον τραπεζικό χώρο, αποδίδοντας τα μέγιστα.

Οι παραπάνω ηλικιακές αναλογίες διαμορφώνουν μια θετική εικόνα προσωπικού, με το μεγαλύτερο ποσοστό να αποτελείται από νέους ανθρώπους που διανύουν τα πιο παραγωγικά τους χρόνια και τους πρεσβύτερους να διαθέτουν θετική κρίση και πολύτιμη πείρα.

5.5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ

ΦΥΛΟ

Ανδρες 29% - Γυναίκες 71%



ΗΛΙΚΙΑ

20-30 ετών 46%

30-40 ετών 36%

40-50 ετών 14%

Άνω των 50 ετών 4%



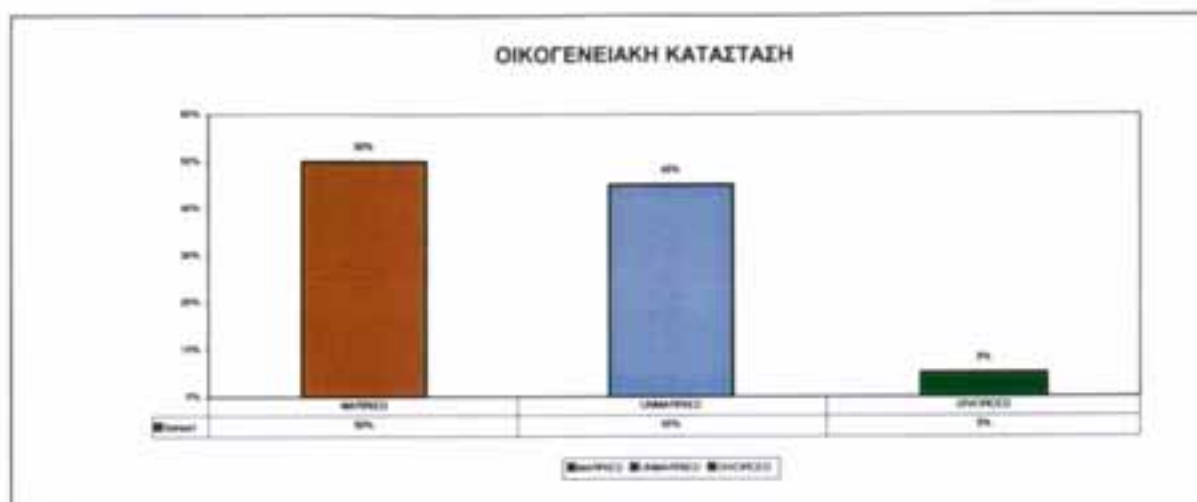
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Από την ερευνά μας προέκυψε ότι το 50% του δείγματος των πτυχιούχων είναι έγγαμοι, το 45% άγαμοι ενώ, μόλις το 5% από αυτούς διαζευγμένοι.

Επισημαίνοντας το πόσο καθοριστικό ρόλο μπορεί να παίξει η οικογενειακή κατάσταση ενός ατόμου στη διαμόρφωση των απαιτήσεων κι επιδιώξεων του από την εργασία του, είναι εύλογο να περιμένουμε από το έγγαμο προσωπικό να επιζητά κίνητρα όπως σταθερότητα, μονιμότητα, επαρκή ασφαλιστική κάλυψη και λογικό ωράριο απασχόλησης.

Οι προαναφερθέντες παράγοντες ίσως να μην έχουν την ίδια σπουδαιότητα για τους άγαμους ή διαζευγμένους υπαλλήλους που, απαλλαγμένοι από οικογενειακές υποχρεώσεις, έχουν τη δυνατότητα να αφιερώνουν περισσότερη ενέργεια και προσωπικό χρόνο στην εργασία, επιδιώκοντας αναγνώριση και εξέλιξη.

Έγγαμος	50%
Άγαμος	45%
Διαζευγμένος	5%



ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Το δείγμα των πτυχιούχων, όσο αφορά στα χρόνια υπηρεσίας, κατανέμεται ως εξής:

- 37% έως 5 χρόνια εργασίας
- 30% έως 10 χρόνια εργασίας
- 23% έως 20 χρόνια εργασίας και
- 10% πάνω από 20 χρόνια εργασίας

Το πόσα χρόνια έχει εργαστεί ένας άνθρωπος σε μια επιχείρηση, δημιουργεί και διαμορφώνει ανάλογες απαιτήσεις και επιδιώξεις. Όσο αυξάνονται τα χρόνια υπηρεσίας, τόσο αυξάνονται και οι ανάγκες των εργαζόμενων για καλύτερο μισθό, αίσθημα μονιμότητας, εξέλιξη και σταθερότητα.

Συμπερασματικά λοιπόν, το 63% του δείγματος της έρευνας παρουσιάζει τέτοιες ανάγκες, δεδομένου ότι εργάζεται πάνω από 10 έτη.

ΘΕΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

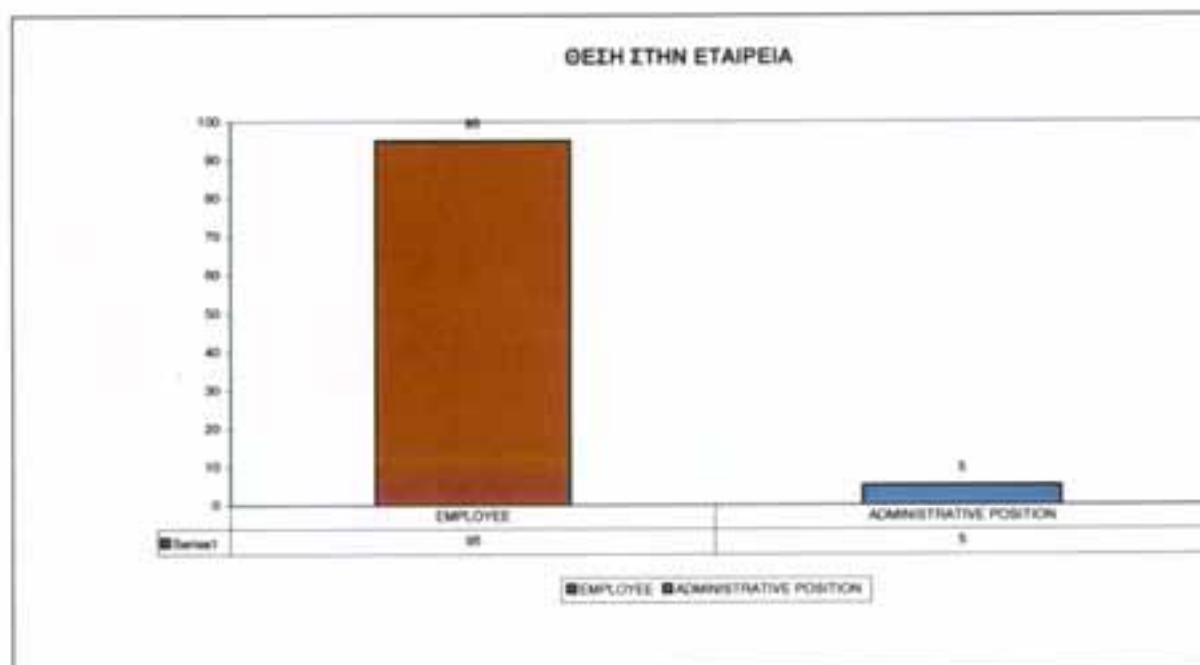
Η κατανομή του δείγματος με βάση τη θέση εργασίας θα λέγαμε πως «φωτογραφίζει» τη δομή της εργασιακής πυραμίδας με τους υπαλλήλους να αποτελούν στη βάση τον κύριο όγκο της (70%), τους προϊστάμενους και διευθυντές ψηλότερα (24%) και τα στελέχη στην κορυφή (6%).

Τα παραπάνω ποσοστά φανερώνουν αναλογικά την πραγματικότητα στους χώρους εργασίας, δεδομένου ότι οι πτυχιούχοι πάντοτε χρειάζεται να υπερέχουν αριθμητικά ώστε να διεκπεραιώνουν τον κύριο όγκο εργασιών, οι προϊστάμενοι να συντονίζουν και να κατευθύνονται με τη σειρά τους από τα ολιγάριθμα στελέχη.

Επομένως, στην ανάλυση της αξιολόγησης των παραγόντων υποκίνησης από τους εργαζόμενους που θα ακολουθήσει, θα πρέπει να ληφθεί σημαντικά υπόψη ότι

το 70% των επιλογών έγινε από υπαλλήλους, οι οποίοι, πέρα από την κάλυψη των βασικών τους αναγκών, έχουν αυξημένες προσδοκίες για εξέλιξη και καταξίωση, παράγοντες που θεωρούνται δεδομένοι για τους πιο υψηλόβαθμους.

Μάνατζερ	70%
Προϊστάμενος / Διευθυντής	25%
Στέλεχος	5%



ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Έως 5 χρόνια	37%
Έως 10 χρόνια	30%
Έως 20 χρόνια	23%
Πάνω από 20 χρόνια	10%

5.6 ΜΕΣΟΙ ΟΡΟΙ ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ

5.6.1 ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι 18 παράγοντες υποκίνησης του ερωτηματολογίου με τον αντίστοιχο Μ.Ο. της βαθμολογίας τους από το σύνολο των 100 πτυχιούχων που ερωτήθηκαν.

Σχολιάζοντας τα αποτελέσματα, αυτά κινούνται μεταξύ του 4,16/10 -που είναι και η χαμηλότερη βαθμολογία- και του 7,24/10 -που προκύπτει η υψηλότερη.

Πιο συγκεκριμένα, ενώ οι πτυχιούχοι δηλώνουν ιδιαίτερος ικανοποιημένοι από την απόσταση εργασίας από την κατοικία τους, φαίνονται ελάχιστα ικανοποιημένοι από την παροχή πριμ αποδοτικότητας το οποίο στην ανάλυση των ερωτηματολογίων διαπιστώθηκε ότι για το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού απουσίαζε πλήρως.

Κατηγοριοποιώντας τους Μ.Ο. της βαθμολογίας σε 3 ομάδες, σύμφωνα με το πόσο ικανοποιημένοι εμφανίστηκαν οι πτυχιούχοι, οδηγούμαστε στα εξής:

ΕΠΙΠΕΔΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ	ΕΥΡΟΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ/10
Σχετικά δυσαρεστημένοι	27,8%	4,19-5,4
Σχετικά ικανοποιημένοι	50%	5,69-6,75
Αρκετά ικανοποιημένοι	22,2%	7,12-7,24

Διευκρινίζοντας το παραπάνω πινακίδιο, το προσωπικό βαθμολόγησε με Μ.Ο. 4,19/10 έως 5,4/10 το 27,8% των παραγόντων υποκίνησης που του υποδείχθηκαν και επομένως δήλωσε σχετικά δυσαρεστημένο από τους ακόλουθους παράγοντες: πριμ αποδοτικότητας, κυκλική εκμάθηση αντικειμένων, αξιοκρατία, εκπαίδευση στο αντικείμενο της εργασίας και τήρηση οργανογράμματος (καθορισμός εργασίας).

Βαθμολογία από 5,69/10 έως 6,75/10 δόθηκε στους παράγοντες καθοδήγηση, ώρες απασχόλησης, αναγνώριση, ενημέρωση για την πορεία Εταιρείας, προοπτικές εξέλιξης, άδειες, ικανοποιητικός μισθός, αυτονομία και μονιμότητα, που αντιπροσωπεύουν το 50% των 18 παραγόντων-ποσοστό σημαντικό-στο οποίο εμφανίζονται σχετικά ικανοποιημένοι.

Στο 22.2% του συνόλου των παραγόντων (ασφαλιστική κάλυψη / σύνταξη, ευχάριστο και άνετο περιβάλλον, καλές εργασιακές σχέσεις, απόσταση κατοικίας-εργασίας), οι ερωτηθέντες φαίνονται αρκετά ικανοποιημένοι δίνοντας υψηλότερο Μ.Ο. βαθμολογίας, από 7,12/10 έως 7,24/10.

Γενικά, τα παραπάνω αποτελέσματα φανερώνουν ότι το προσωπικό στον τραπεζικό χώρο είναι σχετικά ικανοποιημένο πάνω στο θέμα των παραγόντων υποκίνησης που προσφέρονται από τη διοίκηση και αυτό επιβεβαιώνεται εξετάζοντας το γενικό Μ.Ο. της βαθμολογίας σε αυτούς, που είναι 6,08/10.

Κατωτέρω δίδονται τα αποτελέσματα της έρευνας για τη στήλη Ι

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	10	7	2	8	0	0	0	10	0	0	2	10	5	10	0	1	10	2	4,28
2	8	6	6	8	5	6	2	5	2	5	2	2	5	5	7	7	7	7	5,28
3	9	7	6	5	6	6	7	8	0	4	7	6	5	4	7	6	5	8	5,89
4	5	7	8	7	7	7	6	5	5	6	6	7	7	5	7	7	7	5	6,33
5	5	2	10	3	10	5	1	0	0	9	5	8	8	2	1	1	6	0	4,22
6	10	6	4	6	6	8	5	2	7	7	6	5	6	6	8	9	5	7	6,28
7	8	8	7	7	10	9	6	10	6	7	10	9	9	7	9	9	10	5	8,11
8	9	2	7	10	8	1	3	8	8	4	8	5	6	9	9	7	8	6	6,56
9	7	9	7	8	7	6	6	5	5	5	5	7	6	10	10	10	9	10	7,33
10	10	10	10	10	8	8	5	8	5	8	2	4	8	4	2	2	9	9	6,78
11	6	6	6	6	7	6	4	1	1	3	3	4	4	3	4	6	6	5	4,50
12	5	5	7	5	9	5	4	1	3	5	5	5	4	3	2	4	5	9	4,78
13	8	8	5	4	6	4	4	2	2	5	3	2	3	3	7	2	2	1	3,94
14	5	5	6	8	9	4	2	1	1	3	3	5	3	5	5	5	5	3	4,33
15	10	10	8	8	10	9	10	1	8	10	10	8	10	10	9	10	1	8	8,33
16	1	4	5	6	9	5	2	1	2	3	4	4	5	2	5	5	2	9	4,11
17	1	3	5	6	8	5	2	1	2	3	4	4	5	2	5	5	3	7	3,94
18	8	6	5	5	9	5	1	0	3	5	7	5	4	0	0	7	7	2	4,39
19	3	8	10	4	7	5	2	0	0	5	6	7	4	7	0	4	5	9	4,78
20	7	6	10	10	8	5	5	10	10	10	9	8	10	5	4	4	10	9	7,78
21	9	10	2	7	4	3	8	6	5	8	5	2	4	4	6	8	4	1	5,33
22	4	7	8	6	7	5	6	0	7	5	4	5	5	1	2	3	7	9	5,06
23	8	7	9	6	9	6	4	4	4	5	3	7	3	3	3	4	5	5	5,28
24	8	9	7	10	5	10	9	7	8	10	6	9	10	7	0	3	7	6	7,28
25	5	5	5	6	8	8	3	2	2	2	3	4	5	7	4	3	2	10	4,67
26	8	4	7	6	8	3	3	0	0	0	0	0	0	7	2	8	6	0	3,44
27	6	5	6	6	6	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	6	3	10	4,78
28	10	8	7	5	10	10	10	7	8	8	7	8	8	6	7	7	10	10	8,11
29	8	8	0	7	7	10	9	2	8	9	8	10	10	8	6	8	5	10	7,39
30	5	4	9	7	10	7	2	0	0	7	5	8	5	0	0	0	2	0	3,94
31	5	8	5	3	9	5	6	10	3	4	5	3	5	5	6	7	8	5	5,67
32	2	2	8	7	7	7	1	0	0	5	6	7	9	0	0	0	0	3	3,56
33	2	5	8	5	8	9	0	0	0	5	7	8	9	0	0	0	0	9	4,17
34	8	7	5	5	7	7	6	5	6	7	8	8	7	7	7	7	7	4	6,56
35	9	10	9	7	8	8	5	2	6	8	7	10	9	9	7	9	10	10	7,94
36	5	5	8	6	9	9	0	10	5	5	4	5	4	0	6	6	8	8	5,72
37	5	5	9	8	9	7	2	1	1	1	2	2	1	3	3	4	3	5	3,94
38	6	7	9	7	8	8	7	7	4	8	6	7	8	5	9	7	7	7	7,06
39	9	10	10	10	8	9	6	10	5	8	7	9	10	4	3	3	5	8	7,44
40	8	4	2	7	2	9	7	3	5	9	4	8	8	10	2	7	7	5	5,94
41	5	9	10	10	8	10	8	5	10	10	8	10	10	10	10	10	9	10	9,00
42	9	7	10	6	7	6	5	9	2	2	5	5	6	5	3	4	8	8	5,94
43	8	10	8	5	5	8	8	8	4	6	6	8	6	8	8	8	8	10	7,33
44	10	9	0	5	7	4	9	9	10	0	5	2	5	0	10	9	8	10	6,22
45	8	9	0	5	6	5	5	9	0	5	3	6	5	5	4	7	8	9	5,50
46	7	8	6	5	7	6	5	7	4	5	8	8	7	6	5	6	5	10	6,39
47	7	7	6	7	8	7	5	8	7	4	4	4	3	0	5	7	0	10	5,50
48	8	9	9	6	8	7	7	8	2	5	6	7	7	6	6	6	6	9	6,78
49	10	10	9	9	9	8	8	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	8,50
50	9	9	7	5	5	7	5	9	5	6	9	8	8	8	6	7	6	6	6,94

51	9	6	7	6	7	6	5	8	2	6	3	8	6	6	6	6	6	10	6,28
52	8	9	8	8	9	9	9	7	6	2	9	8	2	6	7	7	2	10	7,00
53	6	6	7	4	6	5	0	6	0	0	3	6	3	0	0	5	5	8	3,89
54	7	8	7	5	6	3	7	6	3	4	4	8	9	8	6	7	8	8	6,33
55	10	10	0	5	8	9	10	5	8	5	5	10	6	10	10	9	10	0	7,22
56	10	5	3	5	8	7	6	8	5	5	5	6	6	4	5	7	8	4	5,94
57	2	5	2	0	5	0	0	8	0	0	0	5	0	0	0	5	9	5	2,56
58	9	7	8	6	6	6	5	8	7	6	8	7	7	5	6	6	7	9	6,83
59	9	6	5	5	8	6	7	8	3	0	0	2	5	0	8	9	7	9	5,39
60	7	7	8	6	7	5	4	7	3	4	5	6	0	0	0	5	4	5	4,61
61	3	9	9	9	8	4	0	9	0	0	3	10	9	9	10	5	4	8	6,06
62	7	9	9	7	8	6	6	8	5	4	7	7	0	0	0	7	7	8	5,83
63	7	7	7	7	7	5	5	8	3	3	3	8	3	5	5	7	10	10	6,11
64	8	9	9	7	6	5	5	9	5	7	5	7	6	6	6	6	9	10	6,94
65	8	7	8	6	7	5	5	7	5	4	3	5	7	6	3	6	9	9	6,11
66	7	7	4	4	7	5	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	7	7	4,39
67	5	9	4	10	0	7	10	3	8	2	0	9	9	0	1	10	10	6	5,72
68	10	10	8	10	10	10	9	8	9	10	5	8	9	8	8	7	9	9	8,72
69	10	3	6	5	8	8	7	8	6	1	9	6	5	6	6	6	7	9	6,44
70	8	9	10	9	10	9	9	7	9	8	10	8	9	8	8	7	5	6	8,28
71	8	8	10	7	8	7	8	6	6	7	10	10	8	9	8	9	8	9	8,11
72	10	9	5	5	6	7	8	8	0	8	7	5	8	6	8	9	7	10	7,00
73	7	8	7	6	6	6	5	9	8	5	8	7	8	3	8	6	8	8	6,83
74	8	9	5	4	4	6	7	6	9	9	8	8	9	10	8	9	5	6	7,22
75	7	9	9	10	10	7	7	8	9	9	7	7	8	6	9	8	7	10	8,17
76	8	10	3	6	5	6	3	5	7	5	8	8	8	3	5	8	8	10	6,44
77	5	8	8	8	5	5	2	8	5	2	5	5	5	6	5	8	8	9	5,94
78	9	9	9	6	7	8	8	5	5	6	9	9	6	8	8	9	5	9	7,50
79	9	9	5	6	6	7	8	5	5	9	9	8	9	8	8	8	6	9	7,44
80	5	8	5	5	5	5	10	5	5	5	8	10	5	0	10	10	5	10	6,44
81	10	10	10	7	10	8	8	9	5	10	9	9	9	8	9	8	10	10	8,83
82	5	5	6	5	7	5	5	4	8	6	9	9	6	3	0	1	9	9	5,67
83	6	6	5	3	7	7	5	3	3	3	6	3	5	5	5	5	5	5	4,83
84	8	8	5	8	5	5	5	5	7	5	8	7	8	5	5	5	8	8	6,39
85	5	6	7	0	6	0	2	7	0	0	6	8	0	1	3	0	4	0	3,06
86	7	7	8	5	7	5	3	7	0	0	2	7	0	6	6	3	6	10	4,94
87	10	10	10	5	5	6	0	3	0	2	3	5	4	0	8	0	0	10	4,50
88	10	10	10	8	9	8	8	8	8	7	8	9	9	9	9	10	9	8	8,72
89	8	6	5	7	7	7	6	5	2	5	6	7	6	5	5	7	6	9	6,06
90	8	8	10	7	9	9	8	7	7	7	9	9	8	7	7	7	7	9	7,94
91	8	8	7	8	9	8	7	8	9	8	7	7	8	8	8	8	8	10	8,00
92	7	8	6	5	5	6	4	9	0	5	6	2	5	5	5	7	7	5	5,39
93	5	4	7	6	6	6	5	6	0	5	4	2	4	0	5	6	4	4	4,39
94	8	8	6	6	6	7	5	8	2	5	8	6	5	4	7	7	6	9	6,28
95	7	7	7	4	6	6	3	7	3	5	7	5	7	4	7	7	6	6	5,78
96	9	6	8	7	8	5	6	8	3	5	7	7	7	9	3	5	8	8	6,61
97	3	5	8	7	8	3	4	5	2	2	6	3	3	3	7	6	6	5	4,78
98	9	9	9	8	8	7	7	8	0	5	5	9	8	8	6	6	6	8	7,00
99	6	7	7	7	7	6	6	8	5	5	6	7	5	6	7	6	7	8	6,44
100	6	8	7	7	6	9	7	8	4	8	8	8	8	7	9	9	8	6	7,39
M. O.	7,2	7,2	6,8	6,4	7,1	6,3	5,2	5,8	4,2	5,1	5,7	6,5	6	5	5,4	6,1	6,3	7,2	6,08

5.7 ΜΕΣΟΙ ΟΡΟΙ ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ

A/A	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Μέσος όρος
1	Ευχάριστο και άνετο περιβάλλον	7,17
2	Καλές εργασιακές σχέσεις	7,23
3	Μονιμότητα	6,75
4	Ικανοποιητικός μισθός	6,35
5	Ασφαλιστική κάλυψη / Σύνταξη	7,12
6	Προοπτικές εξέλιξης	6,28
7	Εκπαίδευση στο αντικείμενο της εργασίας	5,22
8	Ώρες απασχόλησης	5,8
9	Πριμ αποδοτικότητας	4,19
10	Αξιοκρατία	5,12
11	Καθοδήγηση	5,69
12	Αυτονομία	6,47
13	Αναγνώριση	5,99
14	Κυκλική εκμάθηση αντικειμένων	5
15	Τήρηση οργανογράμματος(Καθορισμός εργασίας)	5,4
16	Ενημέρωση για την πορεία Εταιρείας	6,1
17	Άδειες	6,34
18	Απόσταση κατοικίας-εργασίας	7,24



Κατωτέρω δίδονται τα αποτελέσματα της έρευνας για τη στήλη II

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	1			1				1				1					1	
2	1	1				1				1							1	
3				1		1			1								1	
4			1	1	1	1							1					
5	1			1				1		1							1	
6	1		1	1			1											
7	1			1		1				1			1					
8		1				1												
9		1												1	1	1		1
10	1							1					1				1	1
11	1		1	1		1		1										
12		1		1		1		1									1	
13	1	1		1		1			1									
14		1		1		1		1					1					
15	1	1	1	1	1													
16		1		1		1		1		1								
17		1		1		1		1		1								
18			1	1				1		1								1
19			1			1		1	1						1			
20		1	1	1	1		1	1							1			
21		1						1						1				
22		1	1		1		1		1									1
23		1	1	1		1												
24		1		1		1						1	1					
25						1		1		1					1			1
26			1		1									1				
27		1		1		1		1									1	
28	1			1		1											1	
29		1		1		1				1								1
30	1				1					1			1					1
31					1	1		1								1		1
32	1			1		1							1				1	
33	1			1				1		1							1	
34			1	1		1			1				1					
35	1	1		1					1			1						
36	1	1		1				1	1									
37			1		1			1										
38		1		1		1	1											
39		1	1	1		1				1								
40	1					1				1			1	1				
41		1	1	1									1					
42	1			1	1	1				1								
43		1				1			1	1								
44				1	1	1				1			1					
45			1	1	1	1		1										
46		1		1			1			1								1
47	1	1		1		1				1								
48		1	1	1						1								1
49	1	1		1				1										1
50		1		1		1				1	1							
51				1		1	1				1							1
52	1								1	1			1				1	
53	1						1		1	1								1

54		1				1	1			1			1					
55						1	1					1	1	1				
56				1		1	1						1	1				
57		1		1										1				
58		1	1	1		1												1
59		1		1					1	1				1				
60		1	1			1									1			
61				1	1		1			1								
62		1	1			1							1					
63				1		1				1			1					1
64	1				1			1					1					1
65	1			1		1		1										1
66	1	1		1	1	1												
67	1			1														
68	1	1		1	1	1												
69		1				1				1								
70			1	1				1					1					1
71		1		1	1			1										1
72		1			1					1								1
73		1		1		1				1				1				
74		1		1	1			1		1								
75		1	1	1	1													1
76		1	1	1						1	1							
77		1			1				1				1					
78	1	1				1			1					1				
79			1	1	1					1	1							
80				1	1									1	1			1
81				1		1	1		1					1				
82		1	1	1		1								1				
83			1	1				1	1									1
84		1	1					1										
85		1				1	1		1									
86	1	1		1				1										1
87		1		1	1			1										
88	1			1				1		1								
89		1		1		1				1	1			1				
90			1	1	1	1								1				
91				1	1			1		1								1
92				1		1		1			1							
93				1		1				1								1
94		1		1		1		1			1							1
95		1		1				1		1				1				
96		1		1		1	1								1			
97	1	1		1				1										1
98				1		1	1	1										1
99				1			1			1			1					1
100				1		1	1						1					1
Sum	30	54	27	73	25	55	22	32	19	35	5	6	24	12	7	2	23	20

5.8 ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΠΛΗΘΟΣ ΕΠΙΛΟΓΩΝ/100
Ικανοποιητικός μισθός	73
Προοπτικές εξέλιξης	55
Καλές εργασιακές σχέσεις	54
Αξιοκρατία	35
Ώρες απασχόλησης	32
Ευχάριστο και άνετο περιβάλλον	30
Μονιμότητα	27
Ασφαλιστική κάλυψη / Σύνταξη	25
Αναγνώριση	24
Άδειες	23
Εκπαίδευση στο αντικείμενο της εργασίας	22
Απόσταση κατοικίας-εργασίας	20
Πριμ αποδοτικότητας	19
Κυκλική εκμάθηση αντικειμένων	12
Τήρηση οργανογράμματος (Καθορισμός εργασίας)	7
Αυτονομία	6
Καθοδήγηση	5
Ενημέρωση για την πορεία Εταιρείας	2

5.9 ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΤΩΝ 10 ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΕΡΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ ΣΕ ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ ΜΕ ΤΟ Μ. Ο. ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥΣ

Στο σημείο αυτό κρίνουμε αναγκαίο να σχολιάσουμε συνδυαστικά τους 10 σπουδαιότερους παράγοντες υποκίνησης που έδειξε η έρευνα σύμφωνα με τις επιλογές του προσωπικού, με το Μ.Ο. βαθμολογίας του κάθε παράγοντα που φανερώνει το πόσο ικανοποιημένοι ή μη είναι οι πτυχιούχοι από αυτόν στην τωρινή τους εργασία.

Τα αποτελέσματα από τη σύγκριση αυτή πιστεύουμε πως είναι ιδιαίτερης βαρύτητας, καθώς μας οδηγούν σε συμπεράσματα για το εάν και πόσο οι συνθήκες που επικρατούν στην παρούσα θέση εργασίας τους, καλύπτουν τις απαιτήσεις κι επιθυμίες τους από αυτήν.

Από τον παρακάτω συγκριτικό πίνακα προκύπτουν τα εξής:

Περιγραφή	Πλήθος επιλογών/100	Μ.Ο. Βαθμολόγησης
Ικανοποιητικός μισθός	73	6,35
Προοπτικές εξέλιξης	55	6,28
Καλές εργασιακές σχέσεις	54	7,23
Αξιοκρατία	35	5,12
Ώρες απασχόλησης	32	5,8
Ευχάριστο και άνετο περιβάλλον	30	7,17
Μονιμότητα	27	6,75
Ασφαλιστική κάλυψη / Σύνταξη	25	7,12
Αναγνώριση	24	5,99
Άδειες	23	6,34

1. Ο Ικανοποιητικός Μισθός επιλέχθηκε από 73 πτυχιούχων, ενώ ο Μ.Ο. βαθμολογίας της ικανοποίησης του συνόλου των ερωτηθέντων από αυτόν είναι 6,35. Επομένως, στο σπουδαιότερο παράγοντα υποκίνησης, το προσωπικό καλύπτεται μεν, αλλά δεν δηλώνει επαρκώς ικανοποιημένο.

2. Οι Προοπτικές Εξέλιξης επιλέχθηκαν από 55 πτυχιούχων και βαθμολογήθηκαν με Μ.Ο. 6,28. Επομένως, αν και διαφαίνεται ξεκάθαρα η επιθυμία του προσωπικού για εξέλιξη, ταυτόχρονα υποδηλώνεται η δυσκολία στην επίτευξη της και προφανώς η δυσαρέσκεια που πηγάζει απ' αυτό.

3. Οι Καλές Εργασιακές Σχέσεις επιλέχθηκαν από 54 υπαλλήλους και συγκέντρωσαν Μ.Ο. 7,23, ο οποίος είναι και ο υψηλότερος Μ.Ο. ανάμεσα σε αυτούς των 10 δημοφιλέστερων παραγόντων. Εδώ παρατηρούμε ότι σε ένα τόσο βασικό παράγοντα για την υγιή λειτουργία και ανάπτυξη μιας επιχείρησης, το προσωπικό δηλώνει αρκετά ικανοποιημένο.

4. Η Αξιοκρατία επιλέχθηκε 35 φορές με Μ.Ο. βαθμολόγησης 5,12, ο οποίος είναι και ο χαμηλότερος, γεγονός που παρουσιάζει τη μεγάλη έλλειψη ικανοποίησης στο θέμα αυτό.

5. Οι Ώρες Απασχόλησης επιλέχθηκαν 32 φορές και έλαβαν Μ.Ο. 5,8, που υποδηλώνει ότι - σε κάποιες εταιρείες - οι πτυχιούχοι θεωρούν ότι, ενώ επανειλημμένα υπερβαίνουν το δεδομένο ωράριο, δεν υπάρχουν και οι ανάλογες απολαβές.

6. Το Ευχάριστο και Άνετο Περιβάλλον επιλέχθηκε από 30 υπαλλήλους, συγκεντρώνοντας Μ.Ο. 7,17, που είναι αρκετά υψηλός και δικαιολογείται από την όλο και πιο προσεγμένη εμφάνιση των εγκαταστάσεων και γραφείων των εταιρειών.

7. Η Μονιμότητα επιλέχθηκε 27 φορές και παρουσίασε Μ.Ο. 6,75.Αξίζει να σημειωθεί ότι, ενώ ο παράγοντας αυτός βρίσκεται μέσα στους 10 σπουδαιότερους, θα περιμέναμε να κατέχει υψηλότερη θέση γιατί θεωρείται από πολλούς βάση για περαιτέρω απαιτήσεις.

8. Η Ασφαλιστική κάλυψη / Σύνταξη συγκέντρωσε πλήθος 25 επιλογών και Μ.Ο. βαθμολογίας 7,12,αποτέλεσμα που δηλώνει ότι ο κάθε εργασιακός χώρος προσφέρει σημαντική ικανοποίηση στον τομέα αυτόν.

9. Η Αναγνώριση επιλέχθηκε ως σημαντικός παράγοντας από 24 υπαλλήλους και συγκέντρωσε Μ.Ο. βαθμολογίας 5,99. Για άλλη μια φορά, το προσωπικό στερείται ικανοποίησης από έναν αρκετά σημαντικό παράγοντα.

10.Τέλος, τις άδειες επέλεξαν 23 πτυχιούχοι και ο Μ.Ο. της βαθμολογίας του συνόλου, είναι 6,34,απ'όπου και συμπεραίνουμε ότι οι πτυχιούχοι δεν καλύπτονται επαρκώς.

5.10 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Θέμα: Παράγοντες ικανοποίησης των εργοδοτών που απασχολούν πτυχιούχους του τμήματος Διοίκησης των ΤΕΙ

Α. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΤΕΙ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Στη Στήλη 1 με βάση το 0 και άριστα το 10 βαθμολογήστε καθέναν από τους παρακάτω παράγοντες, σύμφωνα με το τι ισχύει στο χώρο της τωρινής σας εργασίας.

Στη Στήλη 2 επιλέξτε τους-κατά τη γνώμη σας-5 κυριότερους παράγοντες παρακίνησης,

Στήλη 1 Στήλη 2

Επαρκής γνώση για ικανοποιητική απόδοση		
Προκατάληψη να απασχολήσουν αποφοίτους ΤΕΙ		
Προκατάληψη από συναδέλφους αποφοίτους ΑΕΙ		
Διάκριση σε μισθούς		
Εντυπώσεις εργοδοτών για τη Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων		
Διάκριση σε προαγωγές		
Ικανότητα εκπαίδευσης στο αντικείμενο της εργασίας		
Γνώσεις Ηλεκτρονικών Υπολογιστών		

Ικανότητα να αναλάβουν την ηγεσία μιας ομάδος		
Ανάγκη να στείλουν τους αποφοίτους σε σεμινάρια		
Ικανότητα για προαγωγή σε ανώτερες διοικητικές θέσεις		
Αυτονομία		
Αναγνώριση της απόδοσης		
Ικανότητα να εργαστούν σε θέσεις με διαφορετικά καθήκοντα		
Απολύσεις λόγω κακής εκτέλεσης καθηκόντων		
Τσες ευκαιρίες πρόσληψης με αποφοίτους ΑΕΙ		
Ικανότητες επικοινωνίας γραπτού λόγου		
Ικανότητα για προτάσεις ερευνητικών προγραμμάτων		

Κατωτέρω δίδονται τα αποτελέσματα της έρευνας για τη στήλη Ι

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	6	3	8	6	6	6	6	6	10	10	7	2	8	0	0	0	10	0	4,28
2	2	9	8	2	6	7	7	2	10	8	6	6	8	5	6	2	5	2	5,28
3	0	3	6	3	0	0	5	5	8	9	7	6	5	6	6	7	8	0	5,89
4	4	4	8	9	8	6	7	8	8	5	7	8	7	7	7	6	5	5	6,33
5	5	5	10	6	10	10	9	10	0	5	2	10	3	10	5	1	0	0	4,22
6	5	5	6	6	4	5	7	8	4	10	6	4	6	6	8	5	2	7	6,28
7	0	0	5	0	0	0	5	9	5	8	8	7	7	10	9	6	10	6	8,11
8	6	8	7	7	5	6	6	7	9	9	2	7	10	8	1	3	8	8	6,56
9	0	0	2	5	0	8	9	7	9	7	9	7	8	7	6	6	5	5	7,33
10	4	5	6	0	0	0	5	4	5	10	10	10	10	8	8	5	8	5	6,78
11	0	3	10	9	9	10	5	4	8	6	6	6	6	7	6	4	1	1	4,50
12	4	7	7	0	0	0	7	7	8	5	5	7	5	9	5	4	1	3	4,78
13	3	3	8	3	5	5	7	10	10	8	8	5	4	6	4	4	2	2	3,94
14	7	5	7	6	6	6	6	9	10	5	5	6	8	9	4	2	1	1	4,33
15	4	3	5	7	6	3	6	9	9	10	10	8	8	10	9	10	1	8	8,33
16	3	3	2	3	3	3	3	7	7	1	4	5	6	9	5	2	1	2	4,11
17	2	0	9	9	0	1	10	10	6	1	3	5	6	8	5	2	1	2	3,94
18	10	5	8	9	8	8	7	9	9	8	6	5	5	9	5	1	0	3	4,39
19	1	9	6	5	6	6	6	7	9	3	8	10	4	7	5	2	0	0	4,78
20	8	10	8	9	8	8	7	5	6	7	6	10	10	8	5	5	10	10	7,78
21	7	10	10	8	9	8	9	8	9	9	10	2	7	4	3	8	6	5	5,33
22	8	7	5	8	6	8	9	7	10	4	7	8	6	7	5	6	0	7	5,06
23	5	8	7	8	3	8	6	8	8	8	7	9	6	9	6	4	4	4	5,28
24	9	8	8	9	10	8	9	5	6	8	9	7	10	5	10	9	7	8	7,28
25	9	7	7	8	6	9	8	7	10	5	5	5	6	8	8	3	2	2	4,67
26	5	8	8	8	3	5	8	8	10	8	4	7	6	8	3	3	0	0	3,44
27	2	5	5	5	6	5	8	8	9	6	5	6	6	6	4	4	3	3	4,78
28	6	9	9	6	8	8	9	5	9	10	8	7	5	10	10	10	7	8	8,11
29	9	9	8	9	8	8	8	6	9	8	8	0	7	7	10	9	2	8	7,39
30	5	8	10	5	0	10	10	5	10	5	4	9	7	10	7	2	0	0	3,94
31	10	9	9	9	8	9	8	10	10	5	8	5	3	9	5	6	10	3	5,67
32	6	9	9	6	3	0	1	9	9	2	2	8	7	7	7	1	0	0	3,56
33	3	6	3	5	5	5	5	5	5	2	5	8	5	8	9	0	0	0	4,17

34	5	8	7	8	5	5	5	8	8	8	7	5	5	7	7	6	5	6	6,56
35	0	6	8	0	1	3	0	4	0	9	10	9	7	8	8	5	2	6	7,94
36	0	2	7	0	6	6	3	6	10	5	5	8	6	9	9	0	10	5	5,72
37	2	3	5	4	0	8	0	0	10	5	5	9	8	9	7	2	1	1	3,94
38	7	8	9	9	9	9	10	9	8	6	7	9	7	8	8	7	7	4	7,06
39	5	6	7	6	5	5	7	6	9	9	10	10	10	8	9	6	10	5	7,44
40	7	9	9	8	7	7	7	7	9	8	4	2	7	2	9	7	3	5	5,94
41	8	7	7	8	8	8	8	8	10	5	9	10	10	8	10	8	5	10	9,00
42	5	6	2	5	5	5	7	7	5	9	7	10	6	7	6	5	9	2	5,94
43	5	4	2	4	0	5	6	4	4	8	10	8	5	5	8	8	8	4	7,33
44	5	8	6	5	4	7	7	6	9	10	9	0	5	7	4	9	9	10	6,22
45	5	7	5	7	4	7	7	6	6	8	9	0	5	6	5	5	9	0	5,50
46	5	7	7	7	9	3	5	8	8	7	8	6	5	7	6	5	7	4	6,39
47	2	6	3	3	3	7	6	6	5	7	7	6	7	8	7	5	8	7	5,50
48	5	5	9	8	8	6	6	6	8	8	9	9	6	8	7	7	8	2	6,78
49	5	6	7	5	6	7	6	7	8	10	10	9	9	9	8	8	9	8	8,50
50	8	8	8	8	7	9	9	8	6	9	9	7	5	5	7	5	9	5	6,94
51	3	8	6	6	6	6	6	10	9	6	7	6	7	6	5	8	2	6	6,28
52	9	8	2	6	7	7	2	10	8	9	8	8	9	9	9	7	6	2	7,00
53	3	6	3	0	0	5	5	8	6	6	7	4	6	5	0	6	0	0	3,89
54	4	8	9	8	6	7	8	8	7	8	7	5	6	3	7	6	3	4	6,33
55	5	10	6	10	10	9	10	0	10	10	0	5	8	9	10	5	8	5	7,22
56	5	6	6	4	5	7	8	4	10	5	3	5	8	7	6	8	5	5	5,94
57	0	5	0	0	0	5	9	5	2	5	2	0	5	0	0	8	0	0	2,56
58	8	7	7	5	6	6	7	9	9	7	8	6	6	6	5	8	7	6	6,83
59	0	2	5	0	8	9	7	9	9	6	5	5	8	6	7	8	3	0	5,39
60	5	6	0	0	0	5	4	5	7	7	8	6	7	5	4	7	3	4	4,61
61	3	10	9	9	10	5	4	8	3	9	9	9	8	4	0	9	0	0	6,06
62	7	7	0	0	0	7	7	8	7	9	9	7	8	6	6	8	5	4	5,83
63	3	8	3	5	5	7	10	10	7	7	7	7	7	5	5	8	3	3	6,11
64	5	7	6	6	6	6	9	10	8	9	9	7	6	5	5	9	5	7	6,94
65	3	5	7	6	3	6	9	9	8	7	8	6	7	5	5	7	5	4	6,11
66	3	2	3	3	3	3	7	7	7	7	4	4	7	5	3	5	3	3	4,39
67	0	9	9	0	1	10	10	6	5	9	4	10	0	7	10	3	8	2	5,72
68	5	8	9	8	8	7	9	9	10	10	8	10	10	10	9	8	9	10	8,72

69	9	6	5	6	6	6	7	9	10	3	6	5	8	8	7	8	6	1	6,44
70	10	8	9	8	8	7	5	6	8	9	10	9	10	9	9	7	9	8	8,28
71	10	10	8	9	8	9	8	9	8	8	10	7	8	7	8	6	6	7	8,11
72	7	5	8	6	8	9	7	10	10	9	5	5	6	7	8	8	0	8	7,00
73	8	7	8	3	8	6	8	8	7	8	7	6	6	6	5	9	8	5	6,83
74	8	8	9	10	8	9	5	6	8	9	5	4	4	6	7	6	9	9	7,22
75	7	7	8	6	9	8	7	10	7	9	9	10	10	7	7	8	9	9	8,17
76	8	8	8	3	5	8	8	10	8	10	3	6	5	6	3	5	7	5	6,44
77	5	5	5	6	5	8	8	9	5	8	8	8	5	5	2	8	5	2	5,94
78	9	9	6	8	8	9	5	9	9	9	9	6	7	8	8	5	5	6	7,50
79	9	8	9	8	8	8	6	9	9	9	5	6	6	7	8	5	5	9	7,44
80	8	10	5	0	10	10	5	10	5	8	5	5	5	5	10	5	5	5	6,44
81	9	9	9	8	9	8	10	10	10	10	10	7	10	8	8	9	5	10	8,83
82	9	9	6	3	0	1	9	9	5	5	6	5	7	5	5	4	8	6	5,67
83	6	3	5	5	5	5	5	5	6	6	5	3	7	7	5	3	3	3	4,83
84	8	7	8	5	5	5	8	8	8	8	5	8	5	5	5	5	7	5	6,39
85	6	8	0	1	3	0	4	0	5	6	7	0	6	0	2	7	0	0	3,06
86	2	7	0	6	6	3	6	10	7	7	8	5	7	5	3	7	0	0	4,94
87	3	5	4	0	8	0	0	10	10	10	10	5	5	6	0	3	0	2	4,50
88	8	9	9	9	9	10	9	8	10	10	10	8	9	8	8	8	8	7	8,72
89	6	7	6	5	5	7	6	9	8	6	5	7	7	7	6	5	2	5	6,06
90	9	9	8	7	7	7	7	9	8	8	10	7	9	9	8	7	7	7	7,94
91	7	7	8	8	8	8	8	10	8	8	7	8	9	8	7	8	9	8	8,00
92	6	2	5	5	5	7	7	5	7	8	6	5	5	6	4	9	0	5	5,39
93	4	2	4	0	5	6	4	4	5	4	7	6	6	6	5	6	0	5	4,39
94	8	6	5	4	7	7	6	9	8	8	6	6	6	7	5	8	2	5	6,28
95	7	5	7	4	7	7	6	6	7	7	7	4	6	6	3	7	3	5	5,78
96	7	7	7	9	3	5	8	8	9	6	8	7	8	5	6	8	3	5	6,61
97	6	3	3	3	7	6	6	5	3	5	8	7	8	3	4	5	2	2	4,78
98	5	9	8	8	6	6	6	8	9	9	9	8	8	7	7	8	0	5	7,00
99	6	7	5	6	7	6	7	8	6	7	7	7	7	6	6	8	5	5	6,44
100	8	8	8	7	9	9	8	6	6	8	7	7	6	9	7	8	4	8	7,39
M.O.	5,7	6,5	6	5	5,4	6,1	6,3	7,2	7,2	7,2	6,8	6,4	7,1	6,3	5,2	5,8	4,2	5,1	6,08

Τελικά αποτελέσματα μέσου όρου της στήλης 1

Επαρκής γνώση για ικανοποιητική απόδοση	5,7
Προκατάληψη να απασχολήσουν αποφοίτους ΤΕΙ	6,5
Προκατάληψη από συναδέλφους αποφοίτους ΑΕΙ	6
Διάκριση σε μισθούς	5
Εντυπώσεις εργοδοτών για τη Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων	5,4
Διάκριση σε προαγωγές	6,1
Ικανότητα εκπαίδευσης στο αντικείμενο της εργασίας	6,3
Γνώσεις Ηλεκτρονικών Υπολογιστών	7,2
Ικανότητα να αναλάβουν την ηγεσία μιας ομάδας	7,2
Ανάγκη να στείλουν τους αποφοίτους σε σεμινάρια	7,2
Ικανότητα για προαγωγή σε ανώτερες διοικητικές θέσεις	6,8
Αυτονομία	6,4
Αναγνώριση της απόδοσης	7,1
Ικανότητα να εργαστούν σε θέσεις με διαφορετικά καθήκοντα	6,3
Απολύσεις λόγω κακής εκτέλεσης καθηκόντων	5,2
Ίσες ευκαιρίες πρόσληψης με αποφοίτους ΑΕΙ	5,8
Ικανότητες επικοινωνίας γραπτού λόγου	4,2
Ικανότητα για προτάσεις ερευνητικών προγραμμάτων	5,1

Κατωτέρω δίδονται τα αποτελέσματα της έρευνας για τη στήλη 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1			1					1		1			1				1	
2	1							1		1	1				1			
3								1					1		1			1
4				1								1	1	1	1			
5	1							1		1			1				1	
6										1		1	1			1		
7	1			1						1			1		1			
8											1				1			
9					1	1	1		1		1							
10				1				1	1	1							1	
11										1		1	1		1		1	
12								1			1		1		1		1	
13										1	1		1		1			1
14				1							1		1		1		1	
15										1	1	1	1	1				
16	1										1		1		1		1	
17	1										1		1		1		1	
18	1								1			1	1				1	
19						1						1			1		1	1
20						1					1	1	1	1		1	1	
21					1						1						1	
22									1		1	1		1		1		1
23											1	1	1		1			
24			1	1							1		1		1			
25	1					1			1						1		1	
26					1							1		1				
27								1			1		1		1		1	
28								1		1			1		1			
29	1								1		1		1		1			
30	1			1					1	1				1				
31							1		1					1	1		1	
32				1				1		1			1		1			
33	1							1		1			1				1	
34				1								1	1		1			1

35			1						1	1		1					1
36									1	1		1				1	1
37											1		1			1	
38										1		1		1	1		
39	1									1	1	1		1			
40	1			1	1				1					1			
41				1						1	1	1					
42	1								1			1	1	1			
43	1									1				1			1
44	1			1								1	1	1			
45											1	1	1	1		1	
46	1							1		1		1			1		
47	1								1	1		1		1			
48	1							1		1	1	1					
49								1	1	1		1				1	
50	1	1								1		1		1			
51	1						1				1		1	1			
52			1			1		1								1	1
53							1	1						1		1	1
54			1						1				1	1			1
55		1	1	1									1	1			
56			1	1							1		1	1			
57				1					1		1						
58							1		1	1	1		1				
59				1					1		1					1	1
60					1				1	1			1				
61											1	1		1			1
62			1							1	1			1			
63		1						1				1		1			1
64			1				1		1			1			1		
65							1		1			1		1		1	
66								1	1		1	1	1				
67								1			1						
68								1	1		1	1	1				
69									1				1				1
70			1				1			1	1				1		
71							1			1		1	1			1	

72							1	1		1			1					1
73			1							1		1		1				1
74										1		1	1			1		1
75								1		1	1	1	1					
76	1									1	1	1						1
77			1							1			1					1
78				1					1	1				1				1
79											1	1	1					1 1
80				1	1			1				1	1					
81			1									1		1	1			1
82				1						1	1	1		1				
83							1				1	1			1	1		
84										1	1					1		
85										1				1	1			1
86							1		1	1		1				1		
87										1		1	1		1			
88									1			1				1		1
89			1							1		1		1			1	1
90			1								1	1	1	1				
91								1				1	1		1			1
92	1											1		1		1		
93							1					1		1				1
94	1						1			1		1		1		1		
95			1							1		1			1			1
96					1					1		1		1	1			
97								1	1	1		1			1			
98							1					1		1	1	1		
99		1					1					1			1			1
100			1				1					1		1	1			
Sum	5	6	24	12	7	2	23	20	30	54	27	73	25	55	22	32	19	35

Τελικά αποτελέσματα μέσου όρου της στήλης 2

Επαρκής γνώση για ικανοποιητική απόδοση	5
Προκατάληψη να απασχολήσουν αποφοίτους ΤΕΙ	6
Προκατάληψη από συναδέλφους αποφοίτους ΑΕΙ	24
Διάκριση σε μισθούς	12
Εντυπώσεις εργοδοτών για τη Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων	7
Διάκριση σε προαγωγές	2
Ικανότητα εκπαίδευσης στο αντικείμενο της εργασίας	23
Γνώσεις Ηλεκτρονικών Υπολογιστών	20
Ικανότητα να αναλάβουν την ηγεσία μιας ομάδος	30
Ανάγκη να στείλουν τους αποφοίτους σε σεμινάρια	54
Ικανότητα για προαγωγή σε ανώτερες διοικητικές θέσεις	27
Αυτονομία	73
Αναγνώριση της απόδοσης	25
Ικανότητα να εργαστούν σε θέσεις με διαφορετικά καθήκοντα	55
Απολύσεις λόγω κακής εκτέλεσης καθηκόντων	22
Ίσες ευκαιρίες πρόσληψης με αποφοίτους ΑΕΙ	32
Ικανότητες επικοινωνίας γραπτού λόγου	19
Ικανότητα για προτάσεις ερευνητικών προγραμμάτων	35

5.11 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

5.11.1 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ

Συνοψίζοντας τα αποτελέσματα της έρευνας που παραθέσαμε ως τώρα και συνδυάζοντας τα με τις βασικότερες θεωρίες υποκίνησης, μπορούμε να καταλήξουμε σε συμπεράσματα που, με τη σειρά τους, θα οδηγήσουν σε προτάσεις για την παροχή κινήτρων υποκίνησης των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο και τη βελτίωση τους, όπου αυτό κρίνεται αναγκαίο.

Εξάλλου, προϋπόθεση στρατηγικής σημασίας για διοίκηση ολικής ποιότητας (Total Quality Management) - που αποτελεί μία ιδεώδη, συστηματική και συντονισμένη προσπάθεια συνεχούς βελτίωσης της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών - είναι η αποτελεσματική αξιοποίηση των εργαζομένων που, όπως εξετάσαμε, επιτυγχάνεται μέσα από κίνητρα.

Είναι βασικό να κατανοήσουμε πως η προσφορά κινήτρων στο προσωπικό αποτελεί για την ίδια την επιχείρηση ένα τρόπο ανόδου της στην αγορά. Η

παροχή μεγαλύτερων αμοιβών ή άλλων κινήτρων, που συνεπάγονται, επίσης, έξοδα για την επιχείρηση, δεν είναι απλά μια "περιττή" ενέργεια που ανεβάζει το λειτουργικό κόστος. Κεντρίζοντας το ενδιαφέρον των εργαζόμενων με κίνητρα-ερεθίσματα και ικανοποιώντας περισσότερες ανάγκες τους, διαμορφώνουμε ευχαριστημένους υπαλλήλους, πιο πρόθυμους να αποδώσουν τα μέγιστα. Γιατί δεν αρκεί ένας υπάλληλος να μπορεί να επιδιώξει και να πετύχει κάτι, πρέπει και να θέλει να το πράξει και η υποκίνηση αποτελεί το "σκαλοπάτι" για αυτό.

Αν και δεχόμαστε ότι ο ρόλος της Διοίκησης του προσωπικού μιας επιχείρησης, είναι πολύπλοκος και απαιτητικός εξ' αιτίας των διαφορών και ιδιαιτεροτήτων που παρουσιάζουν οι πτυχιούχοι μεταξύ τους, εν τούτοις είναι "ζωτικής" σημασίας και θα πρέπει να δίδεται μεγάλη προσοχή στη λήψη σχετικών αποφάσεων.

Ανατρέχοντας στο γενικό Μ.Ο. βαθμολόγησης των αναφερόμενων στο ερωτηματολόγιο παραγόντων υποκίνησης (6,08/10), ο οποίος και φανερώνει τον συγκεντρωτικό βαθμό ικανοποίησης των υπαλλήλων από την εργασία τους, παρατηρούμε την απόσταση του από την ιδανική βαθμολογία (10/10) που θα δινόταν εάν, με την προσπάθεια που καταβάλουν, εισέπρατταν μέγιστη ικανοποίηση.

Ορμώμενοι από τα αποτελέσματα της έρευνας και τις προτάσεις που έκαναν οι πτυχιούχοι σύμφωνα με την εργασιακή τους εμπειρία, θα επιθυμούσαν κατάλληλα επιλεγμένα και δημιουργική εργασία για τον καθένα, σύμφωνα με την ιδιοσυγκρασία και τις δυνατότητες του. Εργασία απαλλαγμένη από ανασταλτικούς παράγοντες όπως η γραφειοκρατία και πλαισιωμένη από σύγχρονη τεχνολογία και κατάλληλο εξοπλισμό που βοηθά στην ταχύτερη διεκπεραίωση της, καθώς και στην ενίσχυση του αισθήματος ασφάλειας που απορρέει από την εύρυθμη λειτουργία.

Σημαντική, επίσης, θεωρούν την ύπαρξη έντονου ενδιαφέροντος της διοίκησης για το προσωπικό, εκφραζόμενου με την άμεση και ουσιαστική επίλυση των οποιωνδήποτε προβλημάτων του. Απαραίτητη προϋπόθεση για αυτό, η παρουσία ικανών και αξιόλογων στελεχών που, πέρα από τα διοικητικά τους καθήκοντα, εμπνέουν με τις πράξεις τους πρότυπα συμπεριφοράς και αποτελούν παράδειγμα προς μίμηση για τους υπαλλήλους.

Στα πλαίσια ενός εργασιακού περιβάλλοντος που ξεφεύγει από την στενή, τυπική του έννοια, εκφράστηκε η επιθυμία να δοθεί έμφαση στην κοινωνικότητα που μπορεί να αναπτυχθεί τόσο μεταξύ υπαλλήλων, όσο και μεταξύ υπαλλήλων-πελατών. Για το πρώτο, προτάθηκε η διοργάνωση συνευρέσεων κι εκδηλώσεων πέρα από το ωράριο λειτουργίας της επιχείρησης καθώς και η δημιουργία και

στήριξη πολιτιστικών, αθλητικών, φυσιολατρικών κλπ ομάδων. Το δεύτερο, μπορεί να επιτευχθεί με το να δίνεται η δυνατότητα και ο απαιτούμενος χρόνος στους υπαλλήλους (ως πωλητές) να αναπτύσσουν πιο ουσιαστική σχέση με τους πελάτες σε εργασιακό και κοινωνικό επίπεδο.

Υπογραμμίστηκε, επίσης, η ανάγκη για συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων για την πορεία των υποκαταστημάτων και της επιχείρησης εν γένει μέσα από τοπικά συμβούλια, όπου δίνονται ευκαιρίες για επισήμανση προβλημάτων (μιας και οι πτυχιούχοι είναι οι πρώτοι που τα αντιμετωπίζουν) και υποδείξεις τρόπων επίλυσης τους.

Στον ίδιο άξονα κινείται και η επιθυμία για καλλιέργεια του αισθήματος συνιδιοκτησίας στην επιχείρηση (π.χ απόκτηση μετοχών), γεγονός που διατηρεί και ενισχύει την απόδοση του προσωπικού και εντείνει τις προσπάθειες του για ευημερία της επιχείρησης μακροπρόθεσμα.

Ανακεφαλαιώνοντας, με την παροχή ικανοποιητικών αμοιβών που θα ενισχύονται από πριμ αποδοτικότητας και bonus, με αξιοκρατικές διαδικασίες που ευνοούν τη δίκαιη εξέλιξη του προσωπικού, με τήρηση του ωραρίου και χρηματική κάλυψη τυχόν υπερωριών, με συνεχή και κυκλική εκπαίδευση και καθοδήγηση σε όλους τους τομείς εργασίας, με ικανούς managers επί κεφαλής και φιλικό κλίμα συνεργασίας, δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για την προσέγγιση του ιδεατού μοντέλου εργασιακού χώρου και λειτουργίας του που σίγουρα οδηγεί στην ικανοποίηση του προσωπικού και, κατά συνέπεια, στην ευημερία και μακροημέρευση μιας υγιούς επιχείρησης.

5.11.2 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Με βάση τη στατιστική έρευνα, οι εργοδότες φαίνονται αρκετά ικανοποιημένοι όσον αφορά τη γνώση των αποφοίτων σε Η/Υ (7,2), την ικανότητά τους να αναλάβουν την ηγεσία μιας ομάδας(7,2) και αναγνωρίζουν την απόδοσή τους (7,1). Εν τούτοις οι εργοδότες αισθάνονται την ανάγκη να στείλουν τους πτυχιούχους να παρακολουθήσουν σεμινάρια(7,2) και βλέπουν αδυναμίες στην επικοινωνία μέσω γραπτού λόγου(4,2).

Όσον αφορά τους 5 κυριότερους παράγοντες για τους εργοδότες, τούτοι είναι οι εξής:

- Αυτονομία εργασίας (73)
- Ικανότητα να εργαστούν σε θέσεις με διαφορετικά καθήκοντα (55)
- Ανάγκη να στείλουν τους αποφοίτους σε σεμινάρια (54)
- Ικανότητα για προτάσεις ερευνητικών προγραμμάτων(35)

- Ικανότητα να αναλάβουν την ηγεσία μιας ομάδος (30)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΤΟ ΑΝΑΛΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΩΝ ΤΕΙ ΑΘΗΝΩΝ

Μαθήματα

- Αρχές Οικονομικής I & II
- Γενικά Μαθηματικά
- Αρχές Γεν Λογιστικής
- Εισαγωγή στο Αστικό Δίκαιο
- Προγραμματισμός Η/Υ I & II & III (ms-dos, pascal) (εργαστήριο)
- Οικονομικά Μαθηματικά
- Επιχείρηση και Κοινωνία
- Ανθρώπινες Σχέσεις στην εργασία
- Ελληνική Δακτυλογραφία (Εργαστήριο)
- Εισαγωγή στο Μάρκετινγκ
- Στατιστική
- Αρχές Λογιστικής Εταιρειών
- Οργάνωση και Διοίκηση I & II
- Στοιχεία Εμπορικού δικαίου
- Αγγλική δακτυλογραφία (εργαστήριο)
- Συμπεριφορά καταναλωτή (επιλογής)
- Χρήμα – Πίστη – Τράπεζες
- Οικονομική της Διοίκησης
- Στοιχεία Εργατικού δικαίου
- Συστήματα Πληροφοριών Διοίκησης
- Ιστορία και αρχές συνεργατισμού
- Οργάνωση Γραφείου
- Αγγλικά I & II & III
- Προσωπικές Πωλήσεις (επιλογές)
- Διοίκηση Προσωπικού
- Χρηματοδοτική Διοίκηση
- Διοίκηση Παραγωγής
- Αρχές Διοίκησης Μάρκετινγκ
- Διοίκηση Μικρομεσαίων επιχειρήσεων
- Συνταγματικό Δίκαιο
- Δημοσιονομική Νομοθεσία

- Διοίκηση Λιανικού εμπορίου (επιλογής)
- Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση
- Επιχειρησιακές Επικοινωνίες
- Διοικητική Δεοντολογία και Πρακτική Ι & ΟΙΗ
- Οικονομικός Προγραμματισμός και Επιχ έρευνα Ι & ΙΙ
- Δημόσιες Σχέσεις
- Ξένη γλώσσα Ειδικότητας (αγγλικά)
- Πρόσληψη και Εκπαίδευση Πωλητών (επιλογής)
- Στρατηγική της Ανάπτυξης
- Διεθνές εμπόριο
- Διεθνείς Οργανισμοί
- Στοιχεία ευρωπαϊκού δικαίου
- Σεμινάριο τελειόφοιτων
- Έρευνα αγοράς (επιλογής)
- Κοιν. Της Σύγχρονης Ελλ. Ε.Υ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΑΝΑΛΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΤΑ ΜΑΘΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Αλφαβητικός Κατάλογος Προσφερόμενων Μαθημάτων

- Αγγλικά ή/και Γαλλικά ή και Γερμανικά (Υποχρεωτικό)
- Ανάλυση Κόστους I (Υποχρεωτικό)
- Ανάλυση Κόστους II (Υποχρεωτικό)
- Ανάλυση Λογιστικών Καταστάσεων (Υποχρεωτικό)
- Ανάλυση Συστημάτων Τεχνολογίας (Υποχρεωτικό)
- Αποτίμηση, Συγχωνεύσεις & Εξαγορές Επιχειρήσεων (Επιλογή ΧΡΗ)
- Αστικό Δίκαιο (Υποχρεωτικό) (Βλ. και Δίκαιο Επιχειρήσεων I)
- Ασφαλιστικό Δίκαιο (Επιλογή ΚΟΙ-NOM)
- Βιομηχανική Κοινωνιολογία (Υποχρεωτικό)
- Βιομηχανικό Μάρκετινγκ (Υποχρεωτικό)
- Δεύτερη Ξένη Γλώσσα (Επιλογή όλες οι ομάδες)
- Δημόσια Οικονομική (Υποχρεωτικό)
- Δημόσιο Οικονομικό Δίκαιο (Επιλογή ΚΟΙ-NOM)
- Διαπραγματεύσεις στις Επιχειρήσεις και Επίλυση Κρίσεων (Επιλογή ΜΑΝ)
- Διαχείριση Ενέργειας (Επιλογή ΠΑΡ)
- Διαχείριση του Περιβάλλοντος (Επιλογή ΠΑΡ)
- Διαχείριση Τεχνολογίας και Καινοτομίας (Επιλογή ΜΑΝ - ΠΑΡ)
- Διαχείριση Χαρτοφυλακίου (Επιλογή ΧΡΗ)
- Διαχείριση Χρηματοοικονομικών Κινδύνων (Επιλογή ΧΡΗ)
- Διδακτική (Επιλογή ΝΟΜ)
- Διεθνής Χρηματοοικονομικές Σχέσεις (Επιλογή ΔΔΕ & ΧΡΗ)
- Διεθνές Εμπόριο (Επιλογή ΔΔΕ)
- Διεθνές Μάρκετινγκ (Επιλογή ΜΑΡ)
- Διεθνής Λογιστική (Επιλογή ΔΔΠ)
- Διεθνής Λογιστική (Επιλογή ΛΟΓ)
- Δίκαιο Ανταγωνισμού (Επιλογή ΚΟΙ - ΝΟΜ)
- Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Επιλογή ΚΟΙ - ΝΟΜ & ΔΔΕ)
- Δίκαιο Προστασίας Περιβάλλοντος (Επιλογή ΚΟΙ - ΝΟΜ)
- Δίκαιο των Επιχειρήσεων I και II
- Διοίκηση Ανθρώπινου Παράγοντα (Υποχρεωτικό)

- Διοίκηση Διεθνών Επιχειρήσεων (Υποχρεωτικό)
- Διοίκηση Μεταφορικών Επιχειρήσεων (Επιλογή ΜΑΝ)
- Διοίκηση Μονάδων και Υπηρεσιών Υγείας (Επιλογή ΜΑΝ)
- Διοίκηση Ολικής Ποιότητας (Υποχρεωτικό)
- Διοίκηση Παραγωγής (Υποχρεωτικό)
- Διοίκηση Πωλήσεων - Προσωπική Πώληση (Επιλογή ΜΑΡ)
- Διοίκηση Τηλεπικοινωνιακών Επιχειρήσεων (Επιλογή ΜΑΝ)
- Διοίκηση Τουριστικών Επιχειρήσεων (Επιλογή ΜΑΝ)
- Διοικητική Λογιστική (Υποχρεωτικό)
- Διοικητική της Διανομής (Επιλογή ΜΑΡ)
- Διοικητικό Δίκαιο (Επιλογή ΝΟΜ)
- Δύο Πρακτικά Μαθήματα (Επιλογή ΜΑΝ - ΔΑΠ)
- Ειδικά θέματα Διεθνών Επιχειρήσεων (Επιλογή ΔΔΕ)
- Ειδικές Νομοθετικές Ρυθμίσεις για Επιχειρήσεις (Βλ. και Δίκαιο των Επιχειρήσεων ΙΙ)
- Εισαγωγή στην Ασφάλιση (Επιλογή ΜΑΝ - ΔΑΠ)
- Ελεγκτική & Εσωτερικός Έλεγχος (Υποχρεωτικό)
- Εμπορικό Δίκαιο (Υποχρεωτικό)
- Ενοποιημένες Λογιστικές Καταστάσεις και Πληθωριστική Λογιστική (Επιλογή ΛΟΓ)
- Επιχειρηματικές Προσομοιώσεις με Η/Υ (Επιλογή ΜΑΝ - ΔΑΠ)
- Επιχειρηματική Επικοινωνία (Επιλογή ΜΑΝ - ΔΑΠ)
- Επιχειρηματική Ηθική (Επιλογή ΜΑΝ)
- Επιχειρηματικότητα (Επιλογή ΜΑΝ - ΔΑΠ)
- Επιχειρησιακή Έρευνα (Υποχρεωτικό)
- Επιχειρησιακή Πολιτική και Στρατηγική (Υποχρεωτικό)
- Εργονομία (Επιλογή ΜΑΝ - ΠΑΡ)
- Εργασιακές Σχέσεις (Επιλογή ΜΑΝ-ΔΑΠ)
- Εργατικό Δίκαιο (Επιλογή ΝΟΜ)
- Έρευνα Μάρκετινγκ (Υποχρεωτικό)
- Ερευνητική Εργασία (Επιλογή όλες οι Ομάδες)
- Εφαρμογές Η/Υ Ι (Υποχρεωτικό)
- Εφαρμογές Η/Υ ΙΙ (Υποχρεωτικό)
- Ηλεκτρονικό Εμπόριο (Επιλογή ΜΑΡ - ΜΑΝ)
- Κοινωνική Ψυχολογία (Επιλογή ΜΑΝ - ΔΑΠ)
- Λογιστική Εταιρειών και Συνασπισμών (Επιλογή ΛΟΓ)
- Λογιστικά Πληροφοριακά Συστήματα (Επιλογή ΛΟΓ - ΧΡΗ)

- Λογιστικές Εφαρμογές με Η/Υ (Επιλογή ΛΟΓ - ΧΡΗ)
- Λογιστικό Σχέδιο (Επιλογή ΛΟΓ)
- Μαθηματικά για Διοίκηση Επιχειρήσεων (Υποχρεωτικό)
- Μακροοικονομική (Υποχρεωτικό)
- Μάνατζμεντ (Υποχρεωτικό)
- Μάρκετινγκ (Υποχρεωτικό)
- Μάρκετινγκ Υπηρεσιών (Επιλογή ΜΑΡ)
- Μεθοδολογία Οικονομοτεχνικών Μελετών (Υποχρεωτικό)
- Μεθοδολογία Επιχειρηματικής Έρευνας (Επιλογή ΜΑΝ)
- Μικροοικονομική (Υποχρεωτικό)
- Νομικά θέματα Επιχειρήσεων (Βλ. και Δίκαιο Επιχειρήσεων Ι)
- Νομικά θέματα Ηλεκτρονικού Εμπορίου (Επιλογή ΜΑΡ-NOM)
- Οικονομική για Διοίκηση Επιχειρήσεων (Επιλογή ΜΑΝ)
- Οικονομική της Υγείας (Επιλογή ΜΑΝ)
- Οικονομική του Περιβάλλοντος (Επιλογή ΠΑΡ)
- Οργανωσιακή Συμπεριφορά (Υποχρεωτικό)
- Πληροφοριακά Συστήματα Διοικήσεως (Υποχρεωτικό)
- Πληροφορική Συστημάτων Υγείας (Επιλογή ΜΑΝ)
- Πολιτικές της Ε.Ε. για τις Επιχειρήσεις (Επιλογή ΔΕΕ)
- Προγραμματισμός και Σχεδίαση Συστημάτων Ηλεκτρονικού Εμπορίου (Επιλογή ΜΑΡ-MAN)
- Προστασία του Καταναλωτή (Επιλογή ΚΟΙ - NOM - ΜΑΡ)
- Στατιστική και Διοίκηση Επιχειρήσεων (Υποχρεωτικό)
- Συμπεριφορά Καταναλωτή (Υποχρεωτικό)
- Συστήματα Εφοδιαστικής και Φυσικής Διανομής - Logistics (Επιλογή ΠΑΡ)
- Σχεδιασμός Μάρκετινγκ (Marketing Plan) (Επιλογή ΜΑΡ)
- Τεχνικές Αναλύσεως Διοικητικών Αποφάσεων (Υποχρεωτικό)
- Υπαλληλικό Δίκαιο (Επιλογή ΚΟΙ - NOM)
- Φιλοσοφία (Επιλογή ΚΟΙ - NOM)
- Φορολογικό Δίκαιο (Επιλογή ΚΟΙ - NOM)
- Φοροτεχνική - Φορολογικό Δίκαιο (Επιλογή ΛΟΓ)
- Χρηματοπιστωτικό Σύστημα και Διοίκηση Τραπεζών (Επιλογή ΧΡΗ)
- Χρηματοοικονομικά Υποδείγματα με Η/Υ (Επιλογή ΧΡΗ)
- Χρηματοοικονομική Ανάλυση Μάρκετινγκ (Επιλογή ΜΑΡ)
- Χρηματοοικονομικές Αγορές (Επιλογή ΧΡΗ)
- Χρηματοοικονομική Διοίκηση Ι (Χρηματοοικονομική Λειτουργία, Επενδύσεις) (Υποχρεωτικό)

- Χρηματοοικονομική Διοίκηση II (Μακροπρόθεσμη Χρηματοδότηση) (Υποχρεωτικό)
- Χρηματοοικονομική Διοίκηση III (Διαχείριση Κεφαλαίου Κίνησης) (Υποχρεωτικό)
- Χρηματοοικονομική Λογιστική I (Υποχρεωτικό)
- Χρηματοοικονομική Λογιστική II (Υποχρεωτικό)

7.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Λόγω του ότι το αναλυτικό πρόγραμμα μαθημάτων των ΤΕΙ είναι τριετούς διάρκειας, ενώ το αντίστοιχο των ΑΕΙ είναι τετραετές και του ότι οι φοιτητές των ΑΕΙ έχουν δικαίωμα επιλογής προαιρετικών μαθημάτων που αναμφισβήτητα ενδυναμώνει την κατάρτισή τους, κρίνεται ότι οι απόφοιτοι των ΤΕΙ υστερούν σημαντικά σε γνώσεις σε ουσιαστικούς σύγχρονους τομείς. Τούτη είναι και η εξήγηση το γιατί προέκυψε εκ της έρευνάς μας δια μέσω των ερωτηματολογίων, ότι οι εργοδότες αισθάνονται δυνατή την ανάγκη με τον να στείλουν τους ήδη απασχολούμενους πτυχιούχους των ΤΕΙ στην παρακολούθηση σεμιναρίων που τη θεωρούν δια βίου εκπαίδευση.

Επίσης εκ του ιδίου γεγονότος, δεν μπορούν να αναρριχηθούν στις ανώτατες βαθμίδες ιεραρχίας των μάντζερς που καταγράφονται λεπτομερώς στην εικόνα 1 του Κεφαλαίου 1.2.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ, ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

8.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Είναι γεγονός ότι η σχέση ανάμεσα στην οικονομία και στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης συγκεντρώνει το ενδιαφέρον τόσο των επιστημόνων, όσο και των σχεδιαστών της εκπαιδευτικής και οικονομικής πολιτικής. Τούτο είναι λογικό, αν σκεφθούμε την ιδιαίτερη σημασία που έχει το ανθρώπινο κεφάλαιο που διαθέτει το ανθρώπινο δυναμικό, στα πλαίσια της οικονομικής ανάπτυξης. Δεν θα ήταν υπερβολή να ισχυρισθούμε ότι, μακροπρόθεσμα, το εκπαιδευτικό επίπεδο ενός πληθυσμού ορίζει και τα δυνητικά περιθώρια για οικονομική ανάπτυξη. Αν δεχθούμε την υπόθεση ότι περισσότερη εκπαίδευση αυξάνει τις δεξιότητες των ατόμων στους χώρους εργασίας, τότε δεχόμαστε ότι υψηλότερα εκπαιδευτικά επίπεδα συνδέονται με υψηλότερη παραγωγικότητα, τελικό προϊόν και διαθέσιμο εισόδημα. Εξάλλου, η κατανομή των εκπαιδευτικών επιτευγμάτων ανάμεσα στις διάφορες δημογραφικές ομάδες, που απαρτίζουν τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό, συνδέεται με την οικονομική και κοινωνική ευημερία, εφ' όσον υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο, συνήθως, συνδέεται και με υψηλότερες αποδοχές. Κατά συνέπεια, έχουμε ένα επιπρόσθετο ενδιαφέρον προκειμένου να εξετάσουμε την κατάσταση του πληθυσμού από πλευράς εκπαίδευσης, λόγω της σημασίας της εκπαίδευσης στη διανομή του εισοδήματος.

Παρά το ενδιαφέρον, όμως, η σχέση ανάμεσα στην οικονομία και τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης παραμένει εν πολλοίς ανεξιχνίαστη, και τούτο διότι αυτή η σχέση είναι πολύπλοκη, διαρκώς μεταβαλλόμενη και αμφίδρομη. Είναι αλήθεια ότι το ανθρώπινο κεφάλαιο του πληθυσμού προκαθορίζει και τη διαδικασία της οικονομικής ανάπτυξης. Αλήθεια, όμως, είναι και το αντίθετο. Για παράδειγμα, μια γεωγραφική περιφέρεια, που κυριαρχείται από δραστηριότητες του πρωτογενούς τομέα, είναι μάλλον απίθανο να έχει να επιδείξει υψηλά εκπαιδευτικά επιτεύγματα, απλά διότι οι απαιτήσεις του πρωτογενούς τομέα σε εκπαίδευση τυπικής μορφής είναι χαμηλές. Παρομοίως, αν σε μια περιφέρεια έχουν αναπτυχθεί ιδιαίτερα οι δραστηριότητες του δευτερογενούς τομέα, τότε είναι λογικό να αναμένουμε ότι ο προσανατολισμός της εκπαίδευσης και της κατάρτισης θα έχει δώσει έμφαση στην προετοιμασία για τεχνικά επαγγέλματα, μεσαίου επιπέδου δεξιότητας.

Παραμένει, επίσης, γεγονός ότι η ζήτηση εκπαιδευτικών υπηρεσιών συχνά

διαμορφώνεται κάτω από την επίδραση παραγόντων που βρίσκονται εκτός πεδίου οικονομικού ορθολογισμού. Είναι γενικά αποδεκτό ότι η ζήτηση για τριτοβάθμια εκπαίδευση στη χώρα μας ερμηνεύεται καλύτερα με βάση κοινωνικούς παράγοντες, κάτι που περιπλέκει ακόμη περισσότερο την εικόνα και την καθιστά δυσκολότερη από πλευράς ανάλυσης και ερμηνείας. (Δ. Καραντινός, 1998)

Είναι προφανές ότι χρονικοί περιορισμοί καθιστούν ανέφικτη μια εκτενή αναφορά σε ολόκληρο το πλέγμα οικονομίας- εκπαίδευσης. Αυτό που προτίθεμαι να κάνω στη σύντομη εισήγησή μου είναι, πρώτον, να σας παρουσιάσω ορισμένα στατιστικά αποτελέσματα από τις «Έρευνες Εργατικού Δυναμικού» (ΕΕΔ) της ΕΣΥΕ, τα οποία αφορούν τη σχέση εκπαίδευση-αγορά εργασίας και, δεύτερον, να διατυπώσω ορισμένες σκέψεις και προτάσεις για την πολιτική εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι οποίες ελπίζω ότι θα συμβάλουν στη διεξαγωγή συμπερασμάτων από το συνέδριο. (Δ. Καραντινός, 1998)

8.2 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΕΠΙΠΕΔΑ

Οι ΕΕΔ της ΕΣΥΕ επιτρέπουν διάφορες ταξινομήσεις των εκπαιδευτικών επιτευγμάτων του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (14 ετών και άνω), που βρίσκεται οριστικά εκτός εκπαιδευτικού συστήματος. Από την εξέταση της κατάταξης κατά διάρκεια και είδος εκπαίδευσης (Πίνακας 1), προκύπτουν αβίαστα ορισμένα συμπεράσματα:

Πρώτον, η συνολική εικόνα κυριαρχείται από το πολύ χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο. Ένα μεγάλο μέρος του συνολικού ενεργού πληθυσμού του 1995 (τελευταίο έτος για το οποίο διαθέτουμε στοιχεία) δεν κατάφερε να τελειώσει το Δημοτικό σχολείο (8,1% των ανδρών και 14,7% των γυναικών), ενώ η απόλυτη πλειοψηφία του πληθυσμού (51,6% του συνόλου) δεν συμπλήρωσε την εννιάχρονη, υποχρεωτική σήμερα, εκπαίδευση. Το πρόβλημα της χαμηλής εκπαίδευσης είναι ιδιαίτερα οξύ για τα μέσης ηλικίας και ηλικιωμένα άτομα. Σύμφωνα με αναλυτικότερα στοιχεία, τα οποία δεν εμφανίζονται στον Πίνακα 1, η συντριπτική πλειοψηφία των ατόμων ηλικίας 45-64 ετών δεν προχώρησε πέραν της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, ενώ στην ομάδα ηλικίας των 65 ετών και άνω τα αντίστοιχα ποσοστά αφορούν σχεδόν ολόκληρο τον πληθυσμό.

Δεύτερον, το ποσοστό των ατόμων με περιορισμένα εκπαιδευτικά εφόδια εμφανίζεται μειωμένο στις νεότερες ηλικιακές ομάδες. Όπως θα περίμενε κανείς, επίσης, στις νεότερες ηλικιακές ομάδες εμφανίζεται αυξημένο το μερίδιο των ατόμων με δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση. Είναι χαρακτηριστικό ότι, κατά το χρονικό διάστημα 1990-95, ο αριθμός των ατόμων που είναι κάτοχοι

κάποιου πιστοποιητικού τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αυξήθηκε από 880 χιλ. περίπου σε 1.095 χιλ., μια αύξηση που αντιστοιχεί σε περίπου 25% (24,4%, για την ακρίβεια). Το εύρημα αυτό υποδηλώνει μια τάση ανάμεσα στα νεαρά κυρίως άτομα για επιμήκυνση του χρόνου παραμονής τους στο εκπαιδευτικό σύστημα, καθώς και μια σημαντική αύξηση των εκπαιδευτικών ευκαιριών για δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση κατά το πρόσφατο παρελθόν.

Τρίτον, η διάρκεια της εκπαίδευσης εμφανίζεται μεγαλύτερη για τους άνδρες παρά για τις γυναίκες. Τούτο όμως οφείλεται αποκλειστικά στο γεγονός ότι οι μέσης ηλικίας καθώς και οι ηλικιωμένες γυναίκες παρουσιάζουν πολύ μικρότερη διάρκεια σπουδών από τους άνδρες των αντίστοιχων ηλικιακών ομάδων. Αντίθετα, οι νέες γυναίκες έχουν κάνει εμφανή πρόοδο. Στο ίδιο χρονικό διάστημα, οι άνδρες κάτοχοι πιστοποιητικού τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αυξήθηκαν κατά 15,1%, ενώ η αντίστοιχη αύξηση για τις γυναίκες υπολογίζεται σε 37,6%.

Τέταρτον, το ποσοστό των ατόμων με επαγγελματική εκπαίδευση εμφανίζεται να είναι ιδιαίτερα χαμηλό (περίπου 10%). Το συνολικό αυτό ποσοστό κρύβει διαφορές τόσο ανάμεσα στα δύο φύλα όσο και ανάμεσα στις διάφορες ηλικιακές ομάδες. Γενικά, το ποσοστό των ατόμων με επαγγελματική εκπαίδευση είναι υψηλότερο ανάμεσα στους άνδρες παρά ανάμεσα στις γυναίκες, ενώ εκπαίδευση αυτού του τύπου απαντάται συχνότερα ανάμεσα στις νεότερες ηλικιακές ομάδες. Το ποσοστό μέσης ηλικίας ατόμων (45-64 ετών) με επαγγελματική εκπαίδευση είναι σχεδόν αμελητέο, πράγμα που είναι σημαντικό, γιατί σε απόλυτους αριθμούς η πλειονότητα του εργατικού δυναμικού ανήκει σ' αυτή την ηλικιακή ομάδα.

Πέμπτον, η διάρθρωση του πληθυσμού με επαγγελματική εκπαίδευση, ταξινομημένου σύμφωνα με τα επίπεδα της γενικής εκπαίδευσης, εμφανίζεται άνιση. Συγκεκριμένα, τα μισά περίπου από τα άτομα με επαγγελματική εκπαίδευση εμφανίζονται να κατέχουν κάποιο πιστοποιητικό μεταδευτεροβάθμιου ή τριτοβάθμιου επιπέδου.

Συνολικά, όσον αφορά τα εκπαιδευτικά επιτεύγματα των γενεών, θα μπορούσαμε να ισχυρισθούμε ότι η εικόνα αλλάζει γρήγορα. Οι ρυθμοί συμμετοχής των νέων στην ανώτερη δευτεροβάθμια καθώς και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση αυξήθηκαν σημαντικά κατά τα τελευταία χρόνια, με χαρακτηριστικότερο, ίσως, γνώρισμα τη συμμετοχή των νέων γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, η οποία διαχρονικά τείνει να εξισωθεί με αυτή των ανδρών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: Αναλυτική εκπαιδευτική κατάσταση του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας, 1990 και 1995 (σε ποσοστά)

Εκπαιδευτικό επίπεδο	1990			1995		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
A. Μεταπτυχιακός τίτλος	0,3	0,4	0,1	0,2	0,3	0,1
B. Τριτοβάθμια εκπαίδευση	12,1	15,0	9,5	12,6	14,4	11,0
B1. Πανεπιστήμιο	6,3	8,0	4,8	6,4	7,8	5,2
B2. ΤΕΙ-ΚΑΤΕΕ	0,5	0,6	0,4	1,4	1,4	1,4
B3. Φοίτησε σε ΑΕΙ	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1
B4. Άλλη ανώτερη	5,1	6,1	4,2	4,7	5,1	4,3
Γ. Ανώτερη δευτεροβάθμια	17,1	15,5	18,5	22,4	21,4	23,3
Γ1. Γενικό Λύκειο	16,5	14,7	18,1	21,3	19,8	22,6
Γ2. Τεχνικό Λύκειο	0,6	0,8	0,4	1,1	1,6	0,7
Δ. Κατώτερη δευτεροβάθμια	9,1	11,8	6,8	13,1	15,8	10,7
Δ 1. Πτυχίο εργοδηγών	0,6	0,9	0,3	0,4	0,7	0,1
Δ2. Τεχνική-επαγγελματική	1,0	1,8	0,3	0,6	1,1	0,1
Δ3. ΤΕΣ	1,0	1,9	0,3	1,0	1,9	0,3
Δ4. Γυμνάσιο	6,5	7,2	5,9	11,1	12,1	10,2
Ε. Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	44,2	45,4	40,3	40,1	40,1	40,1
ΣΤ. Χωρίς απολυτήριο	17,3	12,1	22,1	11,5	8,1	14,7
Σύνολο	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Πηγή: ΕΣΥΕ, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού», 1990.1995 (αδημοσίευτα στοιχεία).

8.3 ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ, ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ

Η εικόνα που προκύπτει από τα αναλυτικά στοιχεία σκιαγραφεί διαφόρων ειδών διαρθρωτικές ανακολουθίες και δυσαρμονίες και, οπωσδήποτε, σοβαρά προβλήματα κατά τη μετάβαση από το σχολείο στην απασχόληση. Συνοπτικά, λοιπόν, και με βάση τις ενδείξεις που παρουσιάστηκαν ως εδώ, θα λέγαμε ότι η σχέση ανάμεσα στο εκπαιδευτικό σύστημα και στην αγορά της εργασίας παρουσιάζει μια βασική ασυνέχεια. Αυτή η ασυνέχεια μπορεί να γίνει κατανοητή καλύτερα με όρους ηλικίας (αν και υπάρχουν σημαντικές διαφορές, επίσης, ανάμεσα στα δύο φύλα). (Δ. Καραντινός, 1998)

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Ρυθμοί συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, κατά εκπαιδευτικό επίπεδο, 1990 και 1995

Εκπαιδευτικό επίπεδο	1990			1995		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Α. Μεταπτυχιακός τίτλος	85,9	87,4	81,4	90,2	89,6	91,8
Β. Τριτοβάθμια εκπαίδευση	80,3	82,6	77,0	79,9	82,0	77,4
Β [Πανεπιστήμιο]	82,1	83,2	80,6	82,1	82,7	81,3
Β2. ΤΕΙ-ΚΑΤΕΕ	86,9	93,8	76,8	87,2	92,3	82,5
Β3. Φοίτησε σε ΑΕΙ	59,3	70,5	38,7	60,0	68,6	47,0
Β4. Άλλη ανώτερη	78,3	81,3	74,3	75,2	78,5	71,6
Γ. Ανώτερη δευτεροβάθμια	62,0	80,5	48,0	55,4	69,6	43,7
Π. Γενικό Λύκειο	61,3	80,0	47,6	54,2	68,3	43,0
Γ2. Τεχνικό Λύκειο	81,2	89,9	65,0	78,1	85,6	64,0
Δ. Κατώτερη δευτεροβάθμια	66,4	83,8	38,8	44,3	58,4	25,6
ΔΙ. Πτυχίο εργοδηγών	77,9	85,6	54,0	77,7	83,5	54,6
Δ2. Τεχνική-επαγγελματική	87,0	91,2	63,8	83,2	86,9	55,0
Δ3. ΤΕΣ	84,0	89,0	50,7	87,3	90,1	70,8
Δ4. Γυμνάσιο	59,5	48,1	36,3	37,1	49,6	23,5
Ε. Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	53,7	72,6	35,8	44,6	61,6	29,2
ΣΤ. Χωρίς απολυτήριο	23,8	35,5	18,0	22,0	34,2	15,9
Σύνολο	54,4	72,2	38,3	48,9	63,6	35,6

Πηγή: ΕΣΥΕ, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού», 1990, 1995 (αδημοσίευστα στοιχεία).

Το πρόβλημα της ανεργίας των νεοεισερχομένων στην αγορά της εργασίας αποφοίτων ενδιάμεσου και υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου, σε ένα γενικό επίπεδο, ενδέχεται να ερμηνεύεται είτε από μια απότομη σχετικά αύξηση του αριθμού τους (ένεκα της βελτίωσης της εκπαιδευτικής υποδομής και της αύξησης των ευκαιριών για εκπαίδευση κατά τα τελευταία χρόνια), είτε από πτώση της ζήτησης για εργατικό δυναμικό αυτού του είδους (κυρίως από το δημόσιο, τον σημαντικότερο εργοδότη για αποφοίτους Λυκείων και Πανεπιστημίων), είτε, τέλος, από κάποιο συνδυασμό αυτών των δύο. (Δ. Καραντινός, 1998)

ΠΙΝΑΚΑΣ 3: Ποσοστά ανεργίας κατά εκπαιδευτικό επίπεδο, 1990 και 1995

Εκπαιδευτικό επίπεδο	1990			1995		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
A. Μεταπτυχιακός τίτλος	5,5	3,3	12,3	5,6	4,3	8,9
B. Τριτοβάθμια εκπαίδευση	7,6	4,9	11,7	10,1	6,4	14,8
B 1. Πανεπιστήμιο	6,0	3,8	9,4	8,2	5,6	11,8
B2. ΤΕΙ-ΚΑΤΕΕ	8,1	5,0	13,7	14,0	9,6	20,8
B3. Φοίτησε σε ΑΕΙ	5,5	4,1	10,3	8,3	7,7	8,6
B4. Άλλη ανώτερη	9,8	6,4	14,6	12,9	7,7	18,9
Γ. Ανώτερη δευτεροβάθμια	12,7	7,1	19,9	14,9	9,5	22,1
Γ1. Γενικό Λύκειο	12,4	6,7	19,3	14,3	8,8	21,2
Γ2. Τεχνικό Λύκειο	21,2	13,0	42,4	23,2	16,9	38,8
Δ. Κατώτερη δευτεροβάθμια	8,2	4,8	19,8	11,9	8,4	22,8
Δ1. Πτυχίο εργοδηγών	4,9	2,7	16,0	8,5	6,2	23,0
Δ2. Τεχνική-επαγγελματική	7,2	5,8	17,7	5,8	5,7	7,9
Δ3. ΤΕΣ	4,3	3,7	11,4	10,5	8,6	25,2
Δ4. Γυμνάσιο	9,6	5,0	20,8	13,2	8,9	23,1
Ε. Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	3,9	2,5	6,7	6,5	4,8	9,8
ΣΤ. Χωρίς απολυτήριο	2,9	2,8	2,9	4,2	4,1	4,3
Σύνολο	6,7	4,0	11,2	10,0	6,7	15,3

Πηγή: ΕΣΥΕ, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού», 1990, 1995 (αδημοσίευτα στοιχεία).

Οι ενήλικες, εξάλλου, χαρακτηρίζονται από χαμηλά έως πολύ χαμηλά εκπαιδευτικά επίπεδα, αλλά ταυτόχρονα αντιμετωπίζουν και χαμηλά ποσοστά ανεργίας. Τούτο, όμως, αποτελεί εν μέρει μια «οπτική απάτη», καθώς οι ενήλικες συχνά αντιμετωπίζουν την απώλεια της θέσης εργασίας τους ή γενικότερα την ανεπάρκεια ευκαιριών απασχόλησης με αποχώρηση από το εργατικό δυναμικό (υψηλά ποσοστά αδράνειας υποδηλώνουν κρυφή ανεργία). Εξ αιτίας του χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου τους, οι ενήλικες απασχολούνται κυρίως στους κλάδους με χαμηλές εκπαιδευτικές απαιτήσεις που, με τη σειρά τους, χαρακτηρίζονται από χαμηλή παραγωγικότητα, χαμηλά εισοδήματα, υποαπασχόληση και απώλειες θέσεων εργασίας (τυπικό παράδειγμα, οι παραδοσιακές δραστηριότητες του πρωτογενούς τομέα). Οι κλάδοι που απασχολούν εργαζόμενους μεγάλης σχετικά

μέσης ηλικίας με χαμηλά ή μέτρια εκπαιδευτικά εφόδια μειώνονται σε μέγεθος κατά τα τελευταία χρόνια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Στο σημείο τούτο παρατίθεται η παρούσα έρευνα που σκοπό έχει να παρουσιάσει με στατιστικά στοιχεία την γενική εικόνα των αποφοίτων των ΤΕΙ στο σύνολό τους σε σύγκριση με τις άλλες βαθμίδες εκπαίδευσης. Ο τρόπος τούτος επιλέχτηκε με κριτήριο, ότι είναι ακόμα ακατόρθωτο να βρεθούν επίσημα στατιστικά στοιχεία που αφορούν αποκλειστικά την τύχη των αποφοίτων του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων των ΤΕΙ στην αγορά εργασίας. Με άλλα λόγια ο αναγνώστης της παρούσας έρευνας θα λάβει μια σαφή εικόνα της τοποθέτησης των αποφοίτων των ΤΕΙ με τις άλλες εκπαιδευτικές κατηγορίες και με παράμετρο το φύλο.

Το επίπεδο εκπαίδευσης θεωρείται, ιδιαίτερα από τις αρχές της δεκαετίας του '90 και μετά, σημαντικός καθοριστικός παράγοντας της συμμετοχής ενός ατόμου ή μιας ομάδας του πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό. Όπως φαίνεται από την ανάλυση των στατιστικών στοιχείων που ακολουθεί, αυτή η γενική διαπίστωση ισχύει και για την Ελλάδα, πλην όμως θα πρέπει να τροποποιηθεί: η επίδραση της εκπαίδευσης όσον αφορά τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό διαφοροποιείται ανάλογα με το φύλο. Αυτή η διαφοροποίηση, που εμφανίζεται στα στατιστικά στοιχεία, θα μπορούσε να εκληφθεί ως η ποσοτική αποτύπωση του διαφορετικού τρόπου ένταξης των δύο φύλων στον κοινωνικό καταμερισμό εργασίας και σε μια αγορά εργασίας που διακρίνεται από τάσεις διαίρεσης σε ένα κύριο και ένα δευτερεύον τμήμα. (Ιωακείμογλου,Η, Καμινιώτη,Ο Αναστασία Κωστάκη,Α, Σκοπελίτου,Θ)

9.1 ΠΟΣΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ

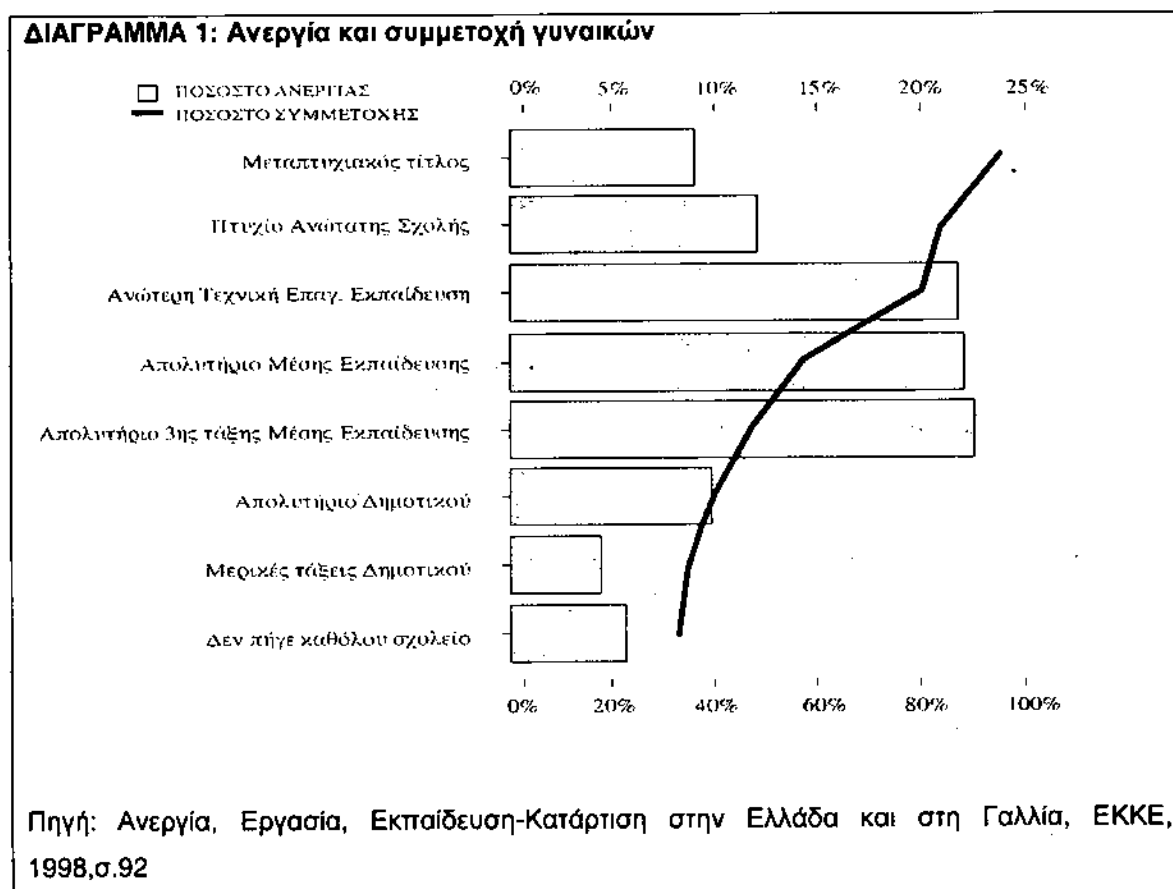
Τα στοιχεία που χρησιμοποιούνται στην ανάλυση προέρχονται αποκλειστικά από τις «Έρευνες Εργατικού Δυναμικού» της ΕΣ Υ Ε των ετών 1994 και 1995. Ως πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας έχουν θεωρηθεί τα άτομα ηλικίας 14 έως 65 ετών που έχουν ολοκληρώσει ή εγκαταλείψει οριστικά τις σπουδές-τους.

Στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας δεν έχουν συμπεριληφθεί οι άνω των 65 ετών, διότι αυτοί, κατά 85%, αντιπροσωπεύουν άτομα που έχουν απολυτήριο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ή έχουν παρακολουθήσει μερικές τάξεις του Δημοτικού ή δεν έχουν καμιά απολύτως εκπαίδευση, και, ως εκ τούτου, όταν περι-

λαμβάνονται στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας, συσκοτίζουν τα εκπαιδευτικά επιτεύγματα των νεότερων γενεών. Επί πλέον, στην ίδια ηλικιακή κατηγορία (άνω των 65 ετών) περιλαμβάνονται οι συνταξιούχοι, των οποίων το εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό συμμετοχής επίσης συσκοτίζει τα προς ανάλυση φαινόμενα.³

9.2 ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ, ΕΝΑΣ ΑΝΕΠΑΡΚΗΣ ΔΕΙΚΤΗΣ

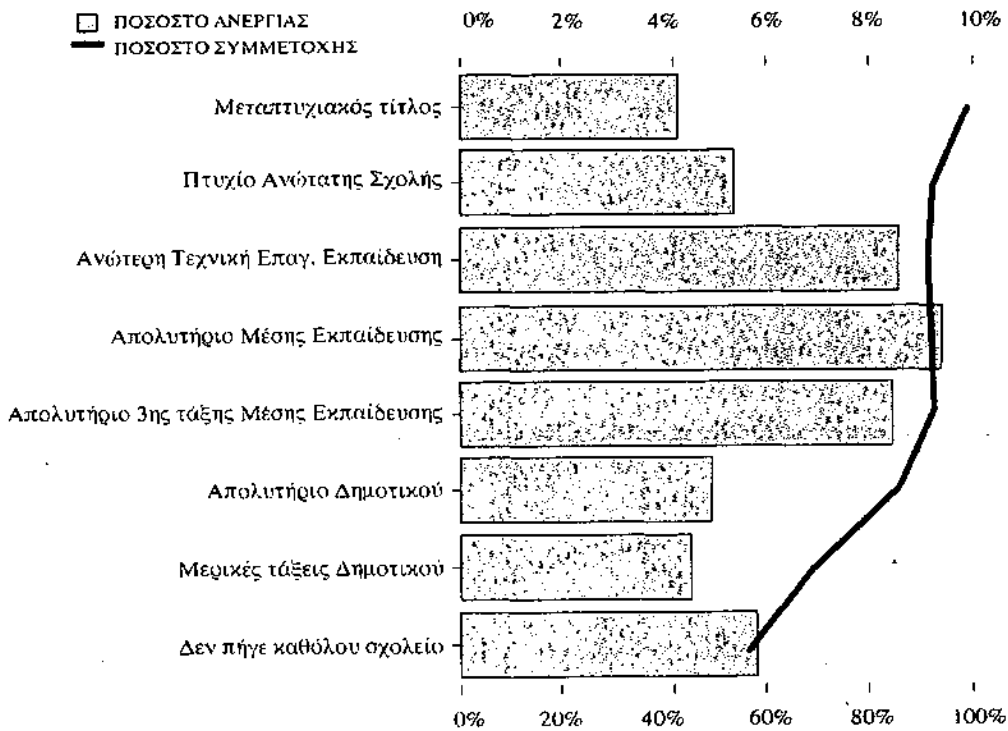
Η απλή αντιπαράθεση των εκπαιδευτικών επιπέδων και των ποσοστών ανεργίας ενώ σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρουσιάζει ευκρινή αρνητική συσχέτιση (υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο αντιστοιχεί σε χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας), στην περίπτωση της Ελλάδας η συσχέτιση είναι ασαφής τόσο για τους άνδρες, όσο και για τις γυναίκες.



³ Ερευνητές Αγοράς Εργασίας στο ΠΙΕΚΑ (Πειραματικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης).

1. Εντούτοις, η ανάλυση που ακολουθεί έχει πραγματοποιηθεί, επίσης, με βάση τον πληθυσμό ηλικίας άνω των 14 ετών χωρίς εξαίρεση των ηλικιών 65+, και έχει διαπιστωθεί ότι τα συμπεράσματα παραμένουν αναλλοίωτα

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: Ανεργία και συμμετοχή γυναικών



Πηγή: Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία, ΕΚΚΕ, 1998, σ.93

Πιο συγκεκριμένα, οι κατώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες, σε αντίθεση με τα μεσαία επίπεδα (ανώτερη και μέση εκπαίδευση), παρουσιάζουν εξαιρετικά μικρά ποσοστά ανεργίας για αμφότερα τα φύλα (ποσοστά της τάξης του 4%-5%).

Ωστόσο, όπως φαίνεται στα σχετικά διαγράμματα, το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό παρουσιάζει και αυτό, όπως και το ποσοστό ανεργίας, μια θεαματική πτώση στις κατώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες. Αυτό αποτελεί ένδειξη ότι τα άτομα με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, όταν δεν είναι σε θέση να διατηρήσουν τη θέση τους στην απασχόληση, αποσύρονται από το εργατικό δυναμικό, δηλαδή τα χαμηλά ποσοστά ανεργίας που παρουσιάζουν οι χαμηλές εκπαιδευτικές βαθμίδες, σε συνδυασμό με τα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής, αποτελούν ένδειξη λανθάνουσας ανεργίας.

Αυτή η ένδειξη ενισχύεται από το γεγονός ότι στην Ελλάδα οι ροές από την κατάσταση της απασχόλησης προς την κατάσταση της ανεργίας ή της αεργίας, όπως προκύπτει από τις «Έρευνες Εργατικού Δυναμικού» των τελευταίων ετών, είναι της ίδιας τάξης μεγέθους. Με άλλα λόγια, στην περίπτωση απώλειας της θέσης εργασίας, η πιθανότητα απόσυρσης από το εργατικό δυναμικό εμφανίζεται

παραπλήσια με την πιθανότητα μετάβασης στην κατάσταση της ανεργίας. Όπως έχει επανειλημμένα διαπιστωθεί και για την περίπτωση άλλων χωρών, οι ροές εισόδου και εξόδου από το εργατικό δυναμικό θέτουν σοβαρά ερωτηματικά σχετικά με τη διάκριση μεταξύ ανέργων και μη ενεργού πληθυσμού.⁴

Ειδικότερα, η πληθυσμιακή ομάδα όσων δεν έχουν απολυτήριο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα αποτελείται, στην πλειονότητα της (85%), από άτομα 45-64 ετών, τα οποία, στην περίπτωση απώλειας της θέσης εργασίας, ωθούνται στην απόσυρση από το εργατικό δυναμικό λόγω ηλικίας. Σχετικά μ' αυτό, τα στοιχεία της «Έρευνας Εργατικού Δυναμικού» του 1994 παρέχουν μια ενδιαφέρουσα ένδειξη: κατά το εν λόγω έτος, απώλεσαν τη θέση τους στην απασχόληση περίπου 60 χιλιάδες άτομα ηλικίας 45-64 ετών, εκ των οποίων τα 40 χιλιάδες περίπου περιήλθαν στην κατάσταση του άεργου και τα 20 χιλιάδες στην κατάσταση του άνεργου. Το 30% περίπου των 40 χιλιάδων που εξήλθαν του εργατικού δυναμικού αποτελούσαν άτομα που είχαν απολυτήριο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, είχαν παρακολουθήσει μερικές τάξεις του Δημοτικού ή δεν είχαν καμιά απολύτως εκπαίδευση. Το αντίστοιχο ποσοστό για τα 20 χιλιάδες άτομα που περιήλθαν στην κατάσταση της ανεργίας ανερχόταν μόλις σε 10%.

Τέλος, σημαντικές είναι και οι ροές απ' ευθείας μετάβασης από τον μη ενεργό πληθυσμό προς την κατάσταση της απασχόλησης.

Για τους λόγους αυτούς, η ανάλυση της επίδρασης του εκπαιδευτικού επιπέδου στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και στην ανεργία είναι πληρέστερη, όταν στηρίζεται, όχι μόνο στο ποσοστό ανεργίας, αλλά και στο λόγο απασχόλησης / πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας. Ο λόγος αυτός αποτελεί το γινόμενο του ποσοστού συμμετοχής επί το ποσοστό απασχόλησης (αριθμός απασχολουμένων προς εργατικό δυναμικό), και ως εκ τούτου αυξάνεται όταν αυξάνεται η συμμετοχή και όταν μειώνεται το ποσοστό ανεργίας. Έτσι, μια ομάδα του πληθυσμού με υψηλή συμμετοχή και χαμηλό ποσοστό ανεργίας διακρίνεται από υψηλό λόγο απασχόλησης / πληθυσμού, και αντιστρόφως.

9.3 Η ΤΑΧΕΙΑ ΔΙΕΙΣΔΥΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΣΤΙΣ ΑΝΩΤΕΡΕΣ ΒΑΘΜΙΔΕΣ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

Στο σύνολο του πληθυσμού 14-65 ετών, η συμμετοχή των αρρένων στις

⁴. Βλ., ιδιαίτερα, L.H. Summers, 1990, «Labor Market Dynamics and Unemployment», στο *Understanding Unemployment*, MIT Press.

ανώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες παραμένει υψηλότερη από την αντίστοιχη των θηλέων: υπάρχουν σήμερα περίπου 360 χιλιάδες άνδρες πτυχιούχοι ανωτάτων σχολών έναντι περίπου 290 χιλιάδων γυναικών. Ανάλογες είναι οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων και στην περίπτωση της ανώτερης επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Ωστόσο, η ανάλυση της συμμετοχής των δύο φύλων στο εκπαιδευτικό σύστημα ανά ηλικιακή ομάδα δείχνει ότι ο γυναικείος πληθυσμός διεισδύει ταχύτατα στις ανώτατες βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος. Εξαιρέση ως προς τις παραπάνω διαπιστώσεις αποτελούν οι μεταπτυχιακές σπουδές, στις οποίες η συμμετοχή των γυναικών παραμένει χαμηλή εν συγκρίσει προς την αντίστοιχη των ανδρών. Εντούτοις, η αναλογία θηλέων / αρρένων στους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου (διορθωμένη με την αναλογία των δύο φύλων σε έκαστη ομάδα ηλικίας⁵) παρουσιάζει σαφέστατη βελτίωση στις νεότερες ηλικίες (25-30 ετών).

Οι τάσεις εξίσωσης των δύο φύλων, σε ότι αφορά την πρόσβαση στο εκπαιδευτικό σύστημα, γίνονται φανερές με την ανάλυση των ποσοστών συμμετοχής ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και φύλο: Στις ηλικίες κάτω των 30 ετών, η αναλογία θηλέων / αρρένων βρίσκεται στην περιοχή της μονάδας, ενώ στις μεγαλύτερες ηλικίες είναι καταφανώς μικρή στις ανώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες και υψηλή στις κατώτατες βαθμίδες. Ειδικά, στις ηλικίες 45-64 ετών, η αναλογία γυναικών / ανδρών, μεταξύ των ατόμων που έχουν απολυτήριο) πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, έχουν παρακολουθήσει μερικές τάξεις του Δημοτικού ή δεν έχουν καμιά εκπαίδευση, είναι συντριπτική σε βάρος των γυναικών.

⁵ Ο δείκτης που έχει χρησιμοποιηθεί και ο οποίος εκφράζει την αναλογία θηλέων/αρρένων στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, διορθωμένη με την αναλογία των δύο φύλων σε κάθε ηλικία, είναι: $\delta_{ij} = (f_{ij}/m_{ij}) / (f_{i0}/m_{i0})$, όπου f_{ij} είναι ο πληθυσμός των θηλέων ηλικίας i και εκπαιδευτικού επιπέδου j , m_{ij} είναι ο πληθυσμός των αρρένων ηλικίας i και εκπαιδευτικού επιπέδου j , f_{i0} είναι ο πληθυσμός των θηλέων ηλικίας i ανεξαρτήτως εκπαιδευτικού επιπέδου, και m_{i0} είναι ο πληθυσμός των αρρένων ηλικίας i ανεξαρτήτως εκπαιδευτικού επιπέδου. Ο δείκτης συγκρίνει την αναλογία θηλέων/αρρένων εκάστης ηλικιακής ομάδας και εκπαιδευτικού επιπέδου με την αναλογία θηλέων/αρρένων της ίδιας ηλικιακής ομάδας για το σύνολο των εκπαιδευτικών βαθμίδων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: Αναλογία θηλέων/αρρένων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και ηλικία



Αναλογία διορθωμένη με τη συμμετοχή των γυναικών σε κάθε ηλικιακή ομάδα του πληθυσμού.

Πηγή: Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία, ΕΚΚΕ, 1998, σ.96

9.4 ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ, ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

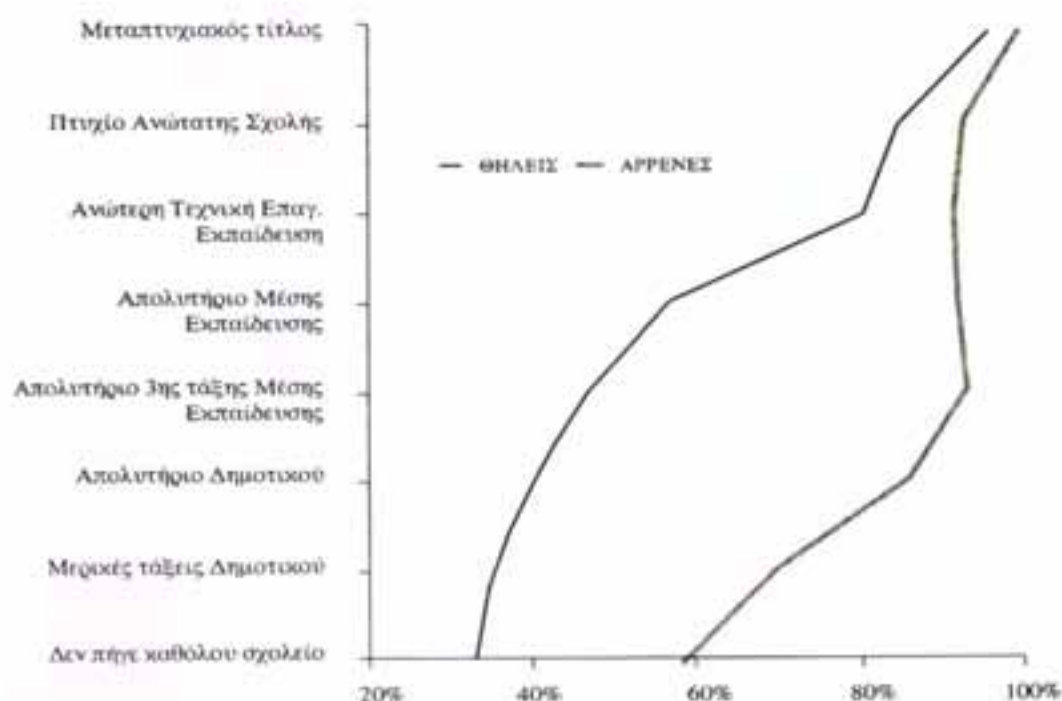
Η ραγδαία διείσδυση του γυναικείου πληθυσμού στις ανώτερες βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος συνοδεύεται και από ανάλογη αύξηση της συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό: Όσο υψηλότερο είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο, τόσο μεγαλύτερο είναι το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών.

Η διαπίστωση ότι η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό αυξάνεται ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο είναι γενική και αφορά και τα δύο φύλα, πλην όμως αφορά ιδιαίτερα τις γυναίκες: Όσο υψηλότερο είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών, τόσο μικρότερες καθίστανται οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων σε ότι αφορά τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό. Η αναλογία των δύο

ποσοστών συμμετοχής (θηλέων / αρρένων) αυξάνεται στο βαθμό που αυξάνεται και το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών (παραμένει, ωστόσο, διαρκώς μικρότερη της μονάδας).

Η διαφορά στα ποσοστά συμμετοχής ανδρών και γυναικών λαμβάνει τις μικρότερες τιμές της στα ανώτερα εκπαιδευτικά επίπεδα. Εντούτοις, δεν λαμβάνει τη μέγιστη τιμή της στις κατώτερες βαθμίδες, αλλά στις μεσαίες. Το φαινόμενο αυτό καθίσταται περισσότερο ευκρινές στην ανάλυση της αναλογίας των ποσοστών συμμετοχής θηλέων / αρρένων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και ανά ομάδα ηλικίας.

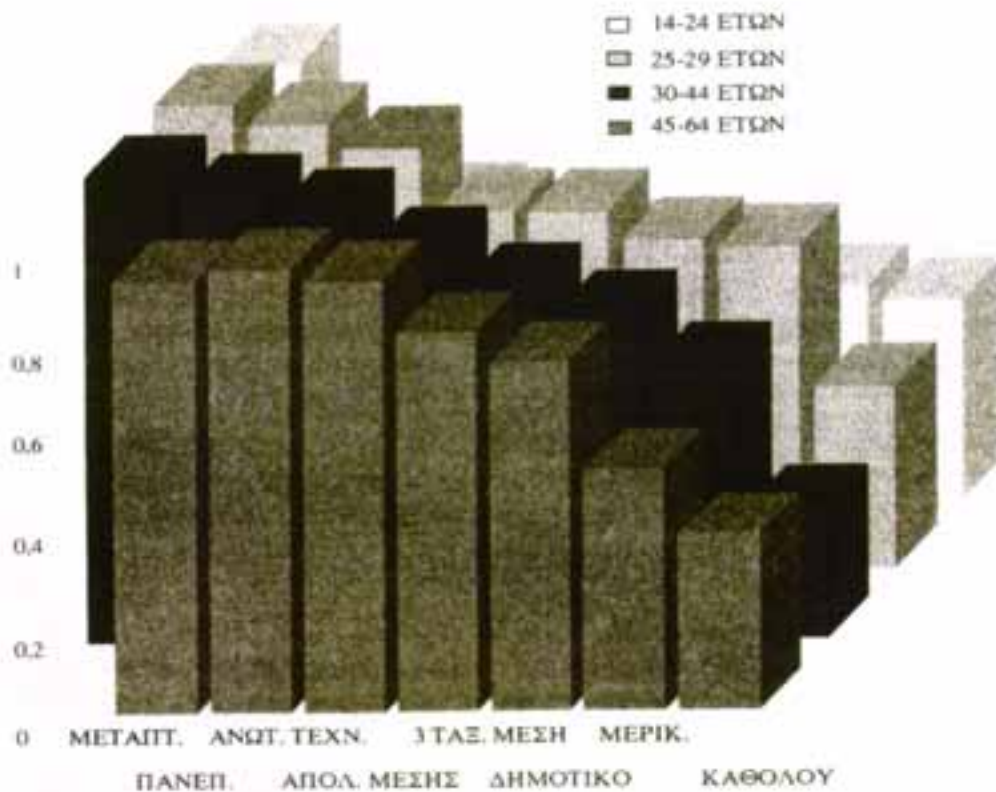
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: Ποσοστό συμμετοχής. Άτομα που έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους (14-65 ετών)



Πηγή: Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία, ΕΚΚΕ, 1998,σ.97

Η ανάλυση των ποσοστών συμμετοχής (ανεξαρτήτως φύλου) ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και ηλικία, όπως φαίνεται στο σχετικό διάγραμμα, καθιστά φανερή την επίδραση της ηλικίας: Τα ποσοστά συμμετοχής αυξάνονται μέχρι και την Ηλικιακή κατηγορία των 30-44 ετών και στη συνέχεια μειώνονται.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5: Ποσοστό συμμετοχής ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και ηλικία



Πηγή: Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία, ΕΚΚΕ, 1998, σ.98

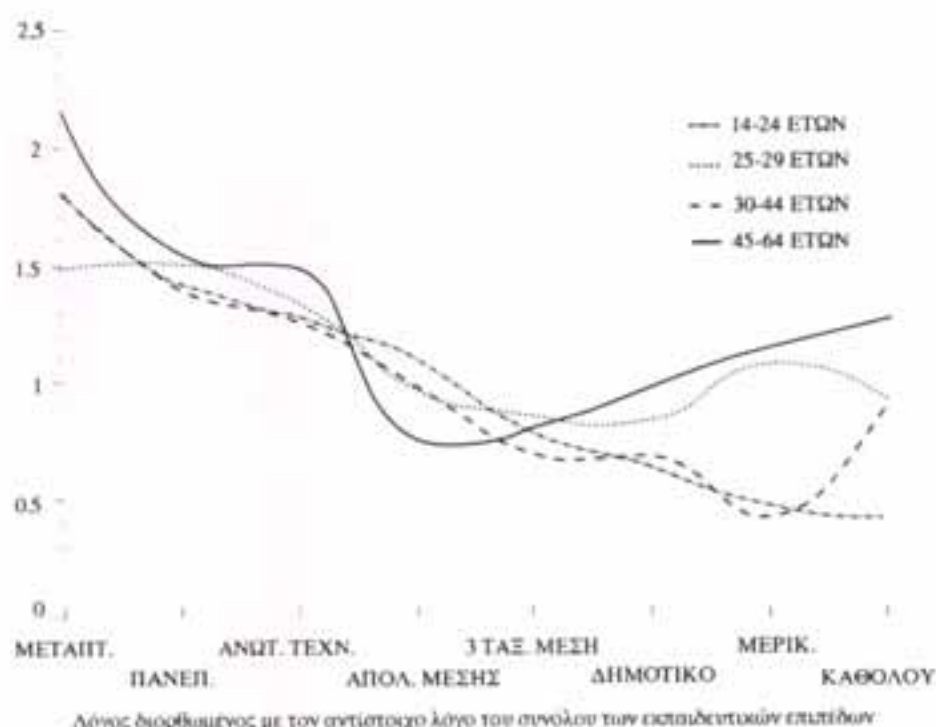
Αυτή η διαπίστωση ισχύει για κάθε εκπαιδευτικό επίπεδο ξεχωριστά-επομένως και για το σύνολο του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας ανεξαρτήτως εκπαιδευτικού επιπέδου.

Ο λόγος των ποσοστών συμμετοχής θηλέων / αρρένων, όπως φαίνεται στο σχετικό διάγραμμα, σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, παρουσιάζει υψηλές τιμές στις ανώτατες βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος, πτώση στις μεσαίες και μια εκ νέου άνοδο στις τρεις κατώτατες υποδιαιρέσεις μορφωτικής κατάστασης. Από την άνοδο αυτή εξαιρούνται οι ηλικίες 14-25 ετών, ενώ, αντιθέτως, στις ηλικίες 30-64 ετών η εν λόγω άνοδος είναι σημαντική.

Είναι, επομένως, ευδιάκριτη παρουσία, στην αγορά εργασίας, μιας ομάδας ατόμων η οποία περιλαμβάνει γυναίκες 30 έως 64 ετών και για την οποία το χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο δεν επιδρά ιδιαίτερα αρνητικά στο ποσοστό συμμε-

τοχής - αντιθέτως, εκ πρώτης όψεως εμφανίζεται ως ένα είδος «συγκριτικού πλεονεκτήματος». Εντούτοις, η θέση αυτής της ομάδας γυναικών στην αγορά εργασίας καθίσταται ευκρινέστερη με την ανάλυση των λόγων απασχόλησης/πληθυσμού ανά ηλικία και εκπαιδευτικό επίπεδο.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6: Λόγος ποσοστών συμμετοχής θηλέων / αρρένων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και ηλικία



Πηγή: Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία, ΕΚΚΕ, 1998, σ.99

9.5 Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΒΕΛΤΙΩΝΕΙ ΤΙΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ...

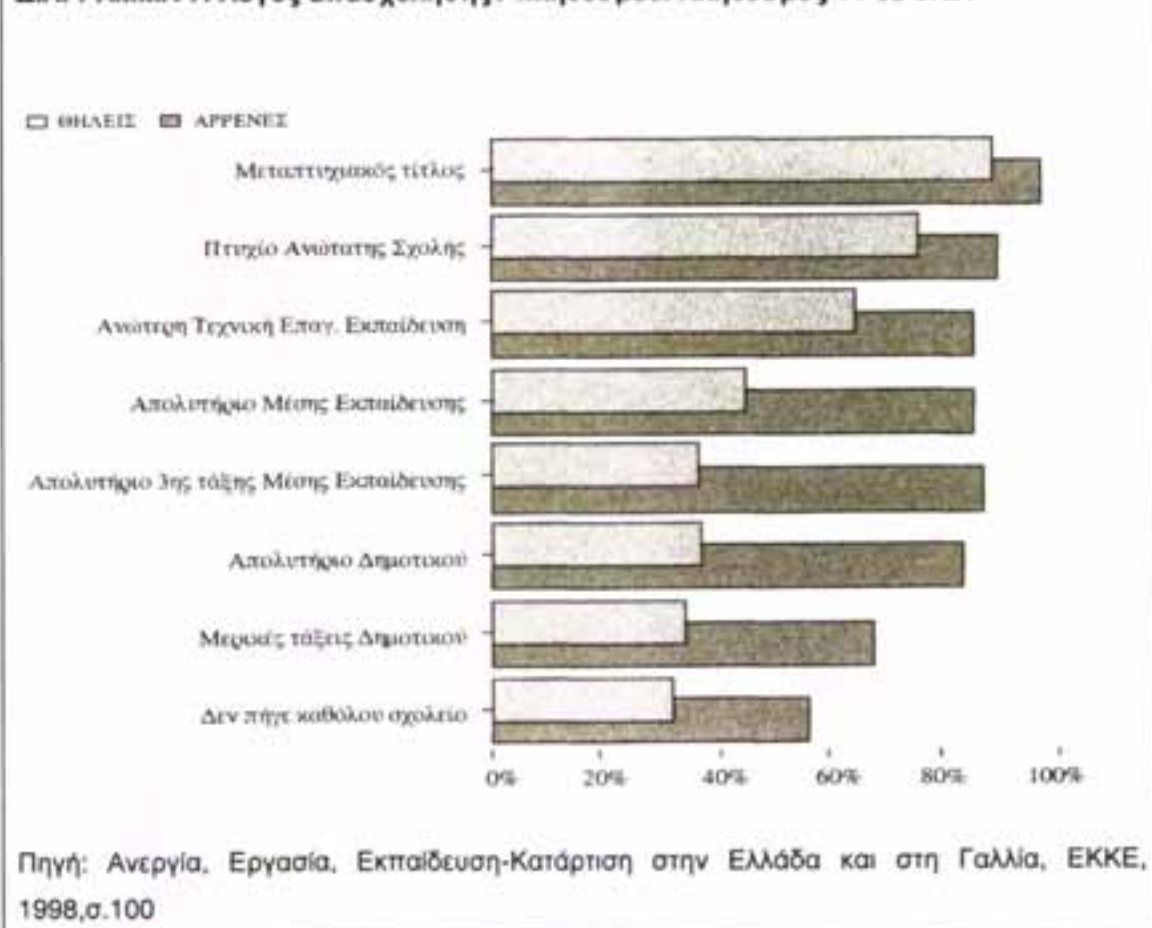
Ο λόγος απασχόλησης / πληθυσμού παρουσιάζεται υψηλότερος στις ανώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες τόσο στην περίπτωση των ανδρών, όσο και των γυναικών. Ειδικότερα, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου ή πτυχίου ανώτατης σχολής εμφανίζουν λόγους απασχόλησης 92% και 81%, αντίστοιχα⁶ - επομένως, διακρίνονται αφενός μεν από υψηλά ποσοστά συμμετοχής, αφ' ετέρου δε από χα-

⁶ Οι λόγοι έχουν υπολογισθεί επί του πληθυσμού ηλικίας 14-65 ετών.

μηλά ποσοστά ανεργίας (5,7% και 8,4%, αντιστοίχως, έναντι 10,3% του μέσου όρου όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων των ηλικιών 14-65 ετών). Αντιθέτως, μικρούς λόγους απασχόλησης παρουσιάζουν αμφότερα τα φύλα στις χαμηλότερες εκπαιδευτικές βαθμίδες, της τάξης του 40%-60%.

Αξιοσημείωτη είναι η μείωση της διαφοράς μεταξύ των λόγων απασχόλησης των δύο φύλων, καθώς αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης. Κατά συνέπεια, η επίδραση της εκπαίδευσης επί του λόγου απασχόλησης είναι εντονότερη στην περίπτωση των γυναικών:

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7: Λόγος απασχόλησης / πληθυσμού. Πληθυσμός 14-65 ετών



Όσο υψηλότερο το εκπαιδευτικό επίπεδο, τόσο περισσότερο ο λόγος απασχόλησης των θηλέων πλησιάζει τον αντίστοιχο λόγο των ανδρών. Εντούτοις, δεν φαίνεται να υπακούει σ' αυτόν το γενικό κανόνα η ομάδα των γυναικών, των οποίων το εκπαιδευτικό επίπεδο δεν υπερβαίνει το απολυτήριο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

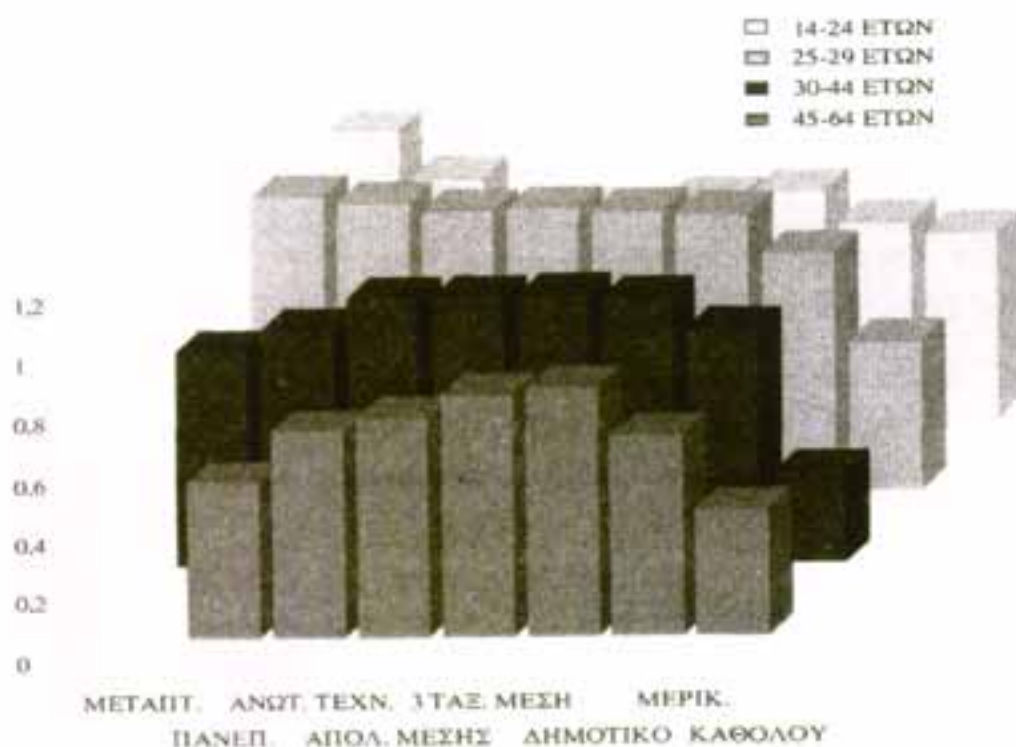
Ο υπολογισμός των λόγων απασχόλησης ανά ηλικία και εκπαιδευτικό επίπεδο

δο για τους άνδρες δείχνει πως ο γενικός κανόνας, ότι ο λόγος απασχόλησης αυξάνεται με την αύξηση του εκπαιδευτικού επιπέδου, ισχύει για όλες τις ηλικιακές ομάδες, εκτός από μία εξαίρεση: Στις ηλικίες 14-29 ετών, οι λόγοι απασχόλησης των πτυχιούχων ανωτάτων σχολών (και εν μέρει των ανωτέρων σχολών) παρουσιάζονται χαμηλότεροι από τους αντίστοιχους λόγους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στην περίπτωση αυτή, επομένως, οι νέοι πτυχιούχοι χαρακτηρίζονται από μια ιδιαίτερη συμπεριφορά που χρήζει ιδιαίτερης ερμηνείας.

Αξιοσημείωτη είναι η διατήρηση των λόγων απασχόλησης των ανδρών ηλικίας 30-44 ετών σε πολύ υψηλά επίπεδα (της τάξης του 92%-98%), ανεξαρτήτως εκπαιδευτικού επιπέδου.⁷ Πρόκειται για την κατηγορία με την ισχυρότερη θέση στην αγορά εργασίας, καθώς διαθέτει υψηλά ποσοστά συμμετοχής και χαμηλά ποσοστά ανεργίας που κυμαίνονται περί το 5%, δηλαδή πολύ κάτω από το μέσο όρο όλων των κατηγοριών του πληθυσμού.

⁷ - Εξαίρεση αποτελεί μια μειοψηφία της τάξης του 2% του πληθυσμού, η οποία αποτελείται από άτομα ηλικίας 14-44 ετών με εκπαιδευτικό επίπεδο χαμηλότερο από αυτό του απολυτηρίου Δημοτικού.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8: Λόγος απασχόλησης / πληθυσμού αρρένων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και ηλικία



Πηγή: Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία, ΕΚΚΕ, 1998,σ.101

Συναφής με αυτήν την ομάδα του πληθυσμού θα μπορούσε να θεωρηθεί η κατηγορία ανδρών ηλικίας 45-64 ετών πτυχιούχων ανώτατης εκπαίδευσης, οι οποίοι παρουσιάζουν αρκετά υψηλό λόγο απασχόλησης και, το κυριότερο, εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό ανεργίας (της τάξης του 2%).

9.6 ...ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΔΕ ΑΥΤΕΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

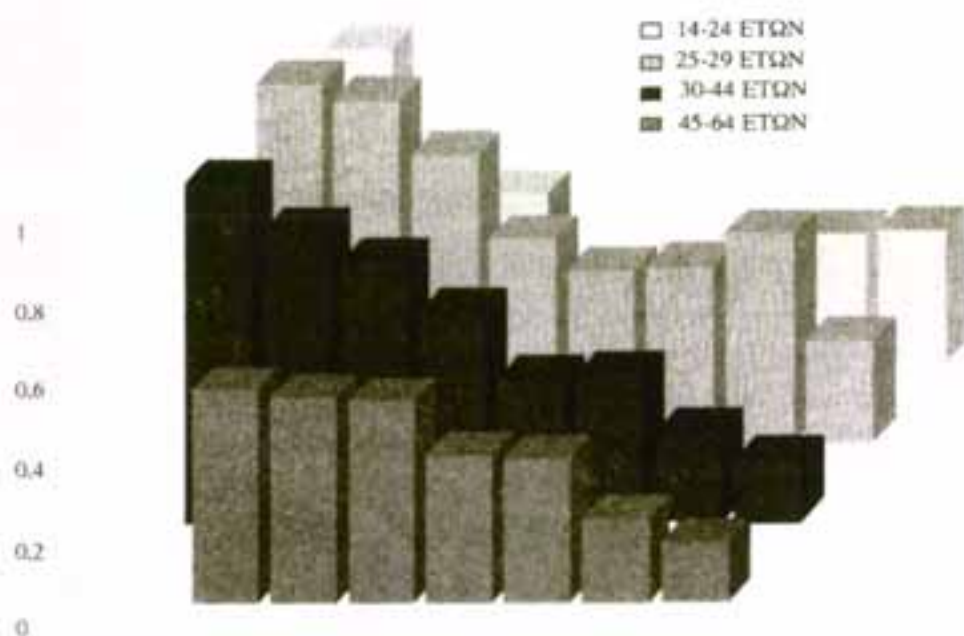
Ο υπολογισμός των λόγων απασχόλησης των γυναικών ανά ηλικία και εκπαιδευτικό επίπεδο επιβεβαιώνει το γενικό κανόνα ότι στα υψηλότερα εκπαιδευτικά επίπεδα αυξάνονται η συμμετοχή των γυναικών.

Ακόμη, σε μικρή απόσταση από τις παραπάνω ομάδες του ανδρικού πληθυσμού φαίνεται ότι τοποθετείται η υπόλοιπη ομάδα των ανδρών ηλικίας 45-64 ετών, διότι παρουσιάζει πολύ μικρά ποσοστά ανεργίας (3%-6%).

Μόνη εξαίρεση στον κανόνα, στην περίπτωση των θηλέων, αποτελούν οι γυναίκες ηλικίας 30-64 ετών με εκπαιδευτικό επίπεδο απολυτηρίου πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ή χαμηλότερο.

Η κατηγορία αυτή αντιπροσωπεύει το 1/3 περίπου του συνολικού γυναικείου εργατικού δυναμικού. Εν συγκρίσει προς τους λόγους απασχόλησης των ανδρών ηλικίας άνω των 30 ετών, η γυναικεία απασχόληση δεν παρουσιάζει τα ίδια χαρακτηριστικά - δηλαδή, υψηλά ποσοστά συμμετοχής και χαμηλά ποσοστά ανεργίας - παρά μόνο στην περίπτωση των πτυχιούχων ανωτάτων σχολών (και, σε μικρότερο βαθμό, των ανωτέρων σχολών).

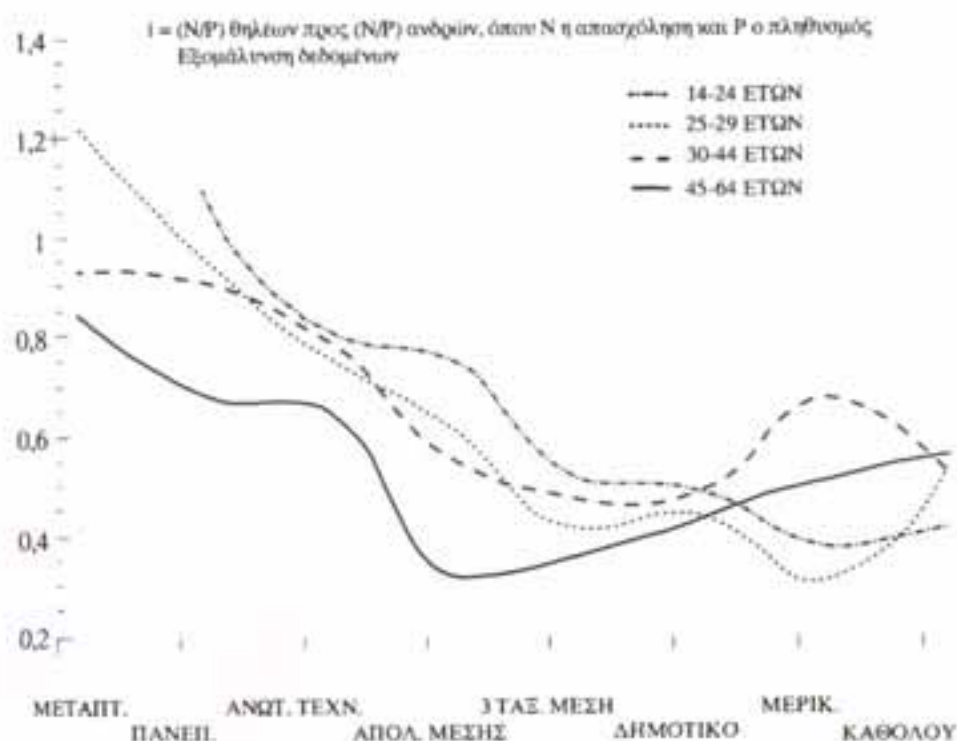
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9: Λόγος απασχόλησης / πληθυσμού γυναικών ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και ηλικία



ΜΕΤΑΠΤ. ΑΝΩΤ. ΤΕΧΝ. ΣΤΑΘ. ΜΕΣΗ ΜΕΡΙΚ.
ΠΑΝΕΠ. ΑΠΟΛ. ΜΕΣΗΣ ΔΗΜΟΤΙΚΟ ΚΑΘΟΛΟΥ

Πηγή: Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία, ΕΚΚΕ, 1998, σ.102

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10: Λόγος απασχόλησης θηλέων προς τον αντίστοιχο λόγο αρρένων



Πηγή: Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία, ΕΚΚΕ, 1998, σ.103

Επιπροσθέτως, σε ότι αφορά τη σύγκριση των δύο φύλων, ο λόγος απασχόλησης των γυναικών προς τον αντίστοιχο λόγο των ανδρών παρουσιάζει μια ενδιαφέρουσα μορφή: Ενώ για τις βαθμίδες άνω της μέσης η εκπαίδευση λειτουργεί για τις γυναίκες περισσότερο ευνοϊκά απ' ό,τι για τους άνδρες, αναφορικά με την συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, δεν συμβαίνει το ίδιο για τις κατώτατες εκπαιδευτικές βαθμίδες, όπου η παρουσία των γυναικών συμβαδίζει με το χαμηλότερο - εν συγκρίσει προς τους άνδρες - εκπαιδευτικό επίπεδο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11: "ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΞΙΩΣΗ ΤΩΝ Τ.Ε.Ι, ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ".

11.1 ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΣΗΜΕΡΙΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΤΩΝ Τ.Ε.Ι.

Η σημερινή κατάσταση στα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα όλης της χώρας, παρ' όλες τις βελτιώσεις, παρ' όλα τα θετικά νομοθετικά βήματα, παρ' όλες τις κατακτήσεις μέσω επίπονων αγώνων και κινητοποιήσεων σε επίπεδο δεκαετίας παρουσιάζει ασφαλώς μιαν καλύτερη εικόνα, επ' ουδενί όμως μπορεί να θεωρηθεί, ότι έχει φθάσει σε σημείο καταξίωσης και πλήρους αποδοχής από την ελληνική κοινωνία, που μέρος της εξακολουθεί να πιστεύει ότι τα ΤΕΙ είναι υποδεέστερα από τα πανεπιστημιακά ιδρύματα..

Ο δρόμος της πραγματικής καταξίωσης των ΤΕΙ στην ελληνική κοινωνία είναι ακόμη μακρύς και επίπονος. Διότι, περνάει αναπόφευκτα μέσα από μια σειρά παραμέτρων μεγάλης σπουδαιότητας για το άμεσο και το απώτερο μέλλον, όπως είναι:

- Η δυνατότητα των πτυχιούχων των ΤΕΙ να συμμετέχουν σε ολοένα περισσότερα μεταπτυχιακά προγράμματα της ημεδαπής (διότι στην αλλοδαπή έχει υπολογισθεί, ότι ένα ποσοστό περί το 9% του συνόλου συνεχίζει ούτως ή άλλως), στα οποία εξακολουθεί να υπάρχει μια αναπαισιολόγητη αντίδραση εκ μέρους των Α.Ε.Ι. Βεβαίως, επίκειται σύμφωνα με τις δεσμεύσεις του Υπουργού Παιδείας η θεσμοθέτηση Μεταπτυχιακών Σπουδών στα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα αυτοτελώς,¹⁰ αλλά μέχρι τη νομοθέτηση και πραγμάτωση τους το πρόβλημα υπάρχει.
- Η ακόμη μεγαλύτερη ποιότητα και έμφαση στις προσλήψεις τόσο του εκτάκτου όσο και του μόνιμου (κυρίως) προσωπικού, που θα στελεχωσει τα ΤΕΙ στα επόμενα χρόνια, ώστε και η διασφάλιση του επιπέδου σπουδών να θεωρείται απ' όλους δεδομένη¹¹ και το μέλλον του θεσμού προδιαγεγραμμένο θετικά.
- Η φροντίδα της επίσημης πολιτείας σχετικά με την προώθηση της έρευνας στα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, που και δυνατότητες έχουν και

¹⁰Πρόκειται για δεσμεύσεις του υπουργού ΠΕΠΘ στη Σύνοδο των Προέδρων ΤΕΙ τον Δεκέμβριο το 1998 στο Ξενοδοχείο "LEDRA MARRIOT" και του Ειδικού Γραμματέα του ΥΠΕΠΘ, κ. Κώστα Δελίδη, στη Σύνοδο Προέδρων ΤΕΙ στην Καλαμάτα στις 6/2/1999 στην Καλαμάτα. Βλέπε σχετικά Πρακτικά "Συνόδοι Προέδρων Τ.Ε.Ι. 1998-1999".

¹¹ Με βάση τον πρόσφατο νόμο 2640/1998 (ΦΕΚ 206 Α', 3/9/1998) που προαναφέρθηκε και αποτελεί εγγύηση αναβάθμισης του θεσμού.

το κατάλληλο εργαστηριακό επίπεδο διαθέτουν και το αρμόδιο εκπαιδευτικό προσωπικό έχουν στους κόλπους τους, ώστε να υποβοηθηθεί ουσιαστικά τόσο το ίδιο το κράτος όσο και οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.

- Η ενημέρωση της ελληνικής κοινωνίας για το υπάρχον στελεχιακό δυναμικό στις ιδιωτικές επιχειρήσεις και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ώστε να καταφανεί το έργο που επιτελείται εδώ και χρόνια στα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, μέσα από την πρακτική πλευρά του στην υφιστάμενη αγορά εργασίας. (Π. Λύτρας, 1999)

11.2 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από όλη αυτή την παρουσίαση που παρατέθηκε και η οποία καλύπτει μια χρονική διαδρομή μιας γεμάτης δεκαπενταετίας σε σχέση με τον θεσμό των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, γίνεται φανερό, ότι τα Τ.Ε.Ι, βρίσκονται μπροστά σ' ένα κρίσιμο σταυροδρόμι.¹²

Υπάρχει μια σειρά θεμάτων που από την επίλυση τους ή όχι, από τη βούληση ή όχι της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό το μέλλον τους.

Πρόκειται για θέματα σχετικά απλά σε σχέση με τα αντίστοιχα της πρώτης περιόδου του θεσμού, αλλά που η αντιμετώπιση τους και η λύση τους θα δρομολογήσουν νέα δεδομένα για τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και θα οδηγήσει στη θέση που δικαιωματικά έχουν κατακτήσει στην Ελληνική Κοινωνία.

¹² Αυτός υπήρξε και ο κύριος λόγος της οργάνωσης αυτής της ημερίδας από Παράρτημα Αθήνας της ΕΔΙΚΤΙ, που όντας πάντοτε στην πρωτοπορία, θέλησε να δώσει τη δυνατότητα ενημέρωσης των φορέων, του ΥΠΕΠΘ, των γονέων ιδίως της ελληνικής κοινωνίας σχετικά με την κατάσταση των ΤΕΙ σήμερα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12: ΝΕΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΣΤΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ

12.1 ΓΕΝΙΚΑ

Το ΙΤΕ, στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων του, έχει εκπονήσει στο πρόσφατο παρελθόν μελέτες και έχει οργανώσει ημερίδες, που αφορούσαν την τεχνολογική πολιτική της Ελλάδας σε συνάρτηση με την πολιτική που αφορά, την ανάπτυξη της τεχνολογικής εκπαίδευσης αφενός, αλλά και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας αφετέρου.

Επιπρόσθετα, το ΥΠΕΠΘ ανέθεσε στο ΙΤΕ, στα πλαίσια του προγραμματισμού των ετών 1997-98, την εκπόνηση μελέτης με θέμα «Νέες ειδικότητες στα ΤΕΙ», με στόχο την περαιτέρω ανάπτυξη της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της ανταπόκρισης της στις ανάγκες της οικονομίας και κοινωνίας. Η μελέτη αυτή βρίσκεται σε συνεχή εξέλιξη.

Αποτέλεσμα των παραπάνω μελετών ήταν και η ίδρυση, σε διάφορα περιφερειακά ΤΕΙ της χώρας, σειράς νέων ειδικοτήτων μεταξύ των οποίων και ειδικοτήτων όπως: Ορυχείων, Βιομηχανικού Σχεδιασμού, Εξωτερικού Εμπορίου και Λογοθεραπείας και διαφόρων άλλων ειδικοτήτων πρόσφατα. (Θ. Παπαθεοδοσίου, 1999)

12.2 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ

Η εισήγηση αυτή βασίζεται αφενός μεν στη προμελέτη με θέμα «Νέες ειδικότητες στα ΤΕΙ», που συνέταξε πρόσφατα το ΙΤΕ, και αφετέρου σε άντληση πρόσθετων στοιχείων, όσον αφορά ορισμένες από τις προτεινόμενες ειδικότητες στα πλαίσια της προμελέτης αυτής.

Τα πρόσθετα στοιχεία συγκεντρώθηκαν με συνεργασία του *Fachhochschule Duesseldorf* (Καθ. Δρ. G. Henning) και με χρησιμοποίηση όλων των προς διάθεση μέσων (e-mail, Internet, fax και *itudienfuehrer*), αλλά και με αξιοποίηση του αρχείου οδηγών σπουδών του ΙΤΕ.

12.3 ΟΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΜΕΛΕΤΗΣ

12.3.1. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ

Σύμφωνα με τη μεθοδολογία της προμελέτης, που αναφέρθηκε, το

προβλεπόμενο ερωτηματολόγιο για την ίδρυση νέων Τμημάτων Ειδικοτήτων στα ΤΕΙ, στάλθηκε σε είκοσι έξι (26) διαφορετικούς παραλήπτες, μεταξύ των οποίων και σε όλα τα ΤΕΙ της χώρας.

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι: ΝΕΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΣΤΑ Τ.Ε.Ι.

(Πρόταση στα πλαίσια της μελέτης «Τεχνολογική πολιτική και τεχνολογική εκπαίδευση σε μικρές ανεπτυγμένες εθνικές οικονομίες - Αυστρία, Ελλάδα, Ολλανδία, Φινλανδία)

- Τεχνολογίας Καυσίμων (υπάρχουν διάφορες προτάσεις στο Ι.Τ.Ε. για τη δημιουργία ειδικευμένου Τμήματος Τεχνολογίας Φυσικού Αερίου)
- Βιομηχανικού Σχεδιασμού*
- Τεχνολογίας και Οργάνωσης Παραγωγής
- Τεχνολογίας Υλικών (υπάρχει πλήρως τεκμηριωμένη πρόταση από ομάδα καθηγητών του Τ.Ε.Ι. Πειραιά στο Ι.Τ.Ε.) Τεχνολογίας Περιβάλλοντος (υπάρχει πρόταση κατατεθειμένη στη Γραμματεία του Συμβουλίου Τεχνολογικής Εκπαίδευσης)
- Τεχνολογίας Χημικών Διεργασιών
- Βιομηχανικών Ηλεκτρονικών
- Τεχνολογίας Μεταφορών
- Τεχνολογίας (Μηχανολογικών) Λεπτοκατασκευών
- Ναυτικής / Ναυπηγικής Τεχνολογίας (σε αντικατάσταση του Τμήματος Ναυπηγικής)
- Γεωμετρών και Γεωπληροφορικής (σε αντικατάσταση του Τμήματος Τοπογραφίας)
- Τεχνολογίας Πολυμερών (σε αντικατάσταση του Τμήματος
- Τεχνολογίας Πετρελαίου)
- Τεχνολογίας Ξύλου και Επίπλου
- Μετρονομίας

Η πρόταση ίδρυσης της σειράς αυτής νέων ειδικοτήτων, η οποία περιελάμβανε δέκα τέσσερις (14) επιμέρους προτάσεις, προερχόταν από τα συμπεράσματα της μελέτης «Τεχνολογική πολιτική και τεχνολογική εκπαίδευση σε μικρές ανεπτυγμένες εθνικές οικονομίες- Αυστρία, Ελλάδα, Ολλανδία,

Με απόφαση του ΥΠΕΠΟ ιδρύθηκε στο Τ.Ε.Ι. Κοζάνης νέο Τμήμα Ειδικότητας: Βιομηχανικού Σχεδιασμού.

Από τις προτάσεις ίδρυσης νέων Τμημάτων Ειδικοτήτων που συγκεντρώθηκαν, πέντε (5) μόνο πληρούσαν τις ελάχιστες προϋποθέσεις για αξιολόγηση.

Οι προτάσεις αυτές αφορούσαν ίδρυση:

- Τμήματος Τεχνολογίας Περιβάλλοντος, στο ΤΕΙ Αθήνας,
- Τμήματος Ενεργειακής και Περιβαλλοντικής Τεχνολογίας στο ΤΕΙ Ηρακλείου,
- Τμήματος Ελέγχου και Διασφάλισης Ποιότητας και Τεχνολογίας Υλικών, στο ΤΕΙ Πειραιά,
- Τμήματος Πληροφορικής της Διοίκησης στο ΤΕΙ Λάρισας, και
- Τμήματος Τεχνολογίας Υδατικών Πόρων στο ΤΕΙ Καβάλας.

Χαρακτηριστικό, πάντως, είναι ότι πέντε (5) από τις εννέα (9) συνολικά προτάσεις ίδρυσης νέων Τμημάτων Ειδικοτήτων στα ΤΕΙ περιέχονται είτε με την ίδια, είτε με παραπλήσια ονομασία στον Πίνακα Νέων Ειδικοτήτων, που παρουσιάστηκε αμέσως προηγούμενα και που στάλθηκε μαζί με το ερωτηματολόγιο στους διάφορους φορείς.

Τα κριτήρια επιλογής, των προτάσεων εκείνων που έτυχαν, στα πλαίσια της προμελέτης, περαιτέρω αξιολόγησης ήταν:

- Το κριτήριο της πληρότητας, δηλαδή της υποβολής / ύπαρξης ολοκληρωμένης πρότασης.
- Το κριτήριο της συμπληρωματικότητας, δηλαδή της ύπαρξης πρότασης που εντάσσεται στα πλαίσια της αποστολής των ΤΕΙ και τη συμπληρώνει.
- Της επικαιρότητας δηλαδή της ύπαρξης πρότασης νέου Τμήματος, του οποίου οι προοπτικές της απασχόλησης των αποφοίτων τον κρίνονται, σε πρώτη τουλάχιστον προσέγγιση, θετικές. Με βάση τα παραπάνω κριτήρια έγινε σύντομη αξιολόγηση των προτάσεων που υποβλήθηκαν, η οποία αναφέρεται συνοπτικά ακολούθως:

12.4. ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΔΡΥΣΗ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Η πρόταση αυτή περιλαμβάνει σχετική εισήγηση για τη σκοπιμότητα ίδρυσης του συγκεκριμένου Τμήματος, για την απασχόληση των αποφοίτων του, καθώς και πληροφορίες σχετικά με τον εξοπλισμό και τη στελέχωση του. Δεν περιλαμβάνει το πρόγραμμα σπουδών και τα περιγράμματα μαθημάτων, αλλά τίτλους μαθημάτων, τα οποία εντάσσονται σε τέσσερις κύκλους.

Η πρόταση δεν πληροί απόλυτα τα κριτήρια που προαναφέρθηκαν.

12.5. ΛΟΙΠΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Στα πλαίσια απάντησης του ερωτηματολογίου, διατυπώθηκαν προτάσεις ίδρυσης νέων Τμημάτων, όπως:

- Τμήματος Βιοτεχνολογικών Εφαρμογών
- Τμήματος Τεχνολογίας Μετρήσεων και Ελέγχου
- Τμήματος Τεχνολογίας Ξύλου και Επίπλου,

αλλά και ίδρυσης Σχολής Πολιτιστικών Σπουδών και Τμημάτων Τραπεζικών Στελεχών.

Οι παραπάνω προτάσεις, όμως, αναφέρθηκαν απλώς ως ιδέες, χωρίς να συνοδεύονται από οποιαδήποτε τεκμηρίωση και ως εκ τούτου δεν περιελήφθησαν σε εκείνες που θα αξιολογηθούν περαιτέρω.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 13: "Η ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΩΝ Τ.Ε.Ι, ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΟΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ"

Ο ίδιος ο νόμος και ο εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας των Τ.Ε.Ι, προβλέπει, ότι αυτά τα Ιδρύματα αυτοδιοικούνται και ότι εποπτεύονται από τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Όπως αναφέρεται στην εισηγητική έκθεση για την δομή και λειτουργία των Τ.Ε.Ι., η ίδρυση και ανάπτυξη των Τ.Ε.Ι, έγινε με σκοπό τον **αναπροσανατολισμό** και την **αναβάθμιση** της **Τριτοβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης** καθώς επίσης και για την καταξίωση της στην Ελληνική κοινωνία.

Τα Τ.Ε.Ι, λοιπόν καλούνται να συμβάλλουν:

- Στη βελτίωση της ποιότητας της ζωής δημιουργώντας στελέχη για την παροχή υψηλού επιπέδου υπηρεσιών και την αξιοποίηση της Τεχνολογίας για την επίλυση των σύγχρονων προβλημάτων και την κάλυψη των αναγκών.
- Στην έρευνα και αξιοποίηση των εμπειριών και γνώσεων από την Τεχνολογική εξέλιξη.
- Στο διαρθρωτικό εκσυγχρονισμό της Οικονομίας και στη δημιουργία αυτοδύναμης ικανότητας για ποιοτική παραγωγή.
- Στην ενίσχυση του ρόλου των μικρομεσαίων επιχειρήσεων παρέχοντας κατάλληλα στελέχη.
- Στην περιφερειακή οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη προσφέροντας στελέχη σε τομείς εξειδικευμένους και αναγκαίους στην αγορά εργασίας.

Ένας από τους κοινούς βασικούς στόχους των 14 Τ.Ε.Ι, της Ελλάδας είναι η σύνδεση των με την **Παραγωγή** και την **Αγορά Εργασίας**.

Ιστορικά τα **Γραφεία Σταδιοδρομίας** που ιδρύθηκαν και λειτούργησαν το 1993 σε ορισμένα Τ.Ε.Ι, στα πλαίσια του προγράμματος "**Σύνδεση Α.Ε.Ι. / Τ.Ε.Ι, και Επιχειρήσεων**" με χρηματοδότηση του **Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (Ε.Κ.Τ.)** από το **1^ο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (1^ο Κ.Π.Σ.)** κατάφεραν να δημιουργήσουν τις πρώτες **γέφυρες επικοινωνίας** μεταξύ πολλών παραγωγικών μονάδων της χώρας μας καθώς, και τις πρώτες βάσεις δεδομένων αποφοίτων των.

Η εμπειρία που αποκτήθηκε από αυτά τα **Γραφεία Σταδιοδρομίας** μας οδήγησε στο συμπέρασμα ότι ένα από τα βασικά αίτια της ανεργίας είναι η ελλιπής πληροφόρηση αναφορικά με την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας.

Τα *Γραφεία Διασύνδεσης* είναι ένας νέος θεσμός που έχει αναπτυχθεί στα περισσότερα Τ.Ε.Ι, με χρηματοδότηση από το *Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ)* στην προσπάθεια να αξιοποιηθούν αποτελεσματικά οι ανθρώπινοι πόροι του 2^{ου} Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2^{ου} Κ. Π.Σ.) μέσω του ΥΠ. Ε. Π. Θ.

Σε αυτό το νέο θεσμό των Γραφείων Διασύνδεσης δίδονται νέες διαστάσεις και ταυτοχρόνως έχουμε μέσα και μεθόδους για την ποσοτική και ποιοτική αναβάθμιση του. Ο σχεδιασμός των νέων δραστηριοτήτων περιλαμβάνει νέες ενέργειες με στόχο την απόλυτα εναρμονισμένη λειτουργία των με όλες τις άλλες υπηρεσίες των Ιδρυμάτων καθώς, και την εδραίωση αποτελεσματικών και αποδοτικών σχέσεων με το χώρο της παραγωγής.

Τα Γραφεία Διασύνδεσης αποτελούν λοιπόν τους συνδέσμους μεταξύ των Τ.Ε.Ι, και των Παραγωγικών φορέων και έχουν βασικούς στόχους:

- **Την ανάπτυξη της οικονομίας**
- **Την μείωση της ανεργίας**
- **Την πληροφόρηση για προγράμματα εξειδίκευσης**
- **Την ανάπτυξη της έρευνας**

Έχουμε λοιπόν μια διάχυση κατάλληλων πληροφοριών μεταξύ των Τ.Ε.Ι, και Παραγωγικών φορέων με δυνατότητα να αναπτύξουν και ενημερώνουν συνεχώς βάσεις δεδομένων. Από την επεξεργασία των στοιχείων αυτών των βάσεων μπορούμε να έχουμε επιστημονικά συμπεράσματα χρήσιμα για τους αποφοίτους των Τ.Ε.Ι, για την προώθηση των στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία και για κατευθύνσεις ως προς την συνέχιση των σπουδών τους σε μεταπτυχιακό επίπεδο.

Ενδεικτικά ακόμα μπορούμε να αναφέρουμε κάποιες δραστηριότητες των Γραφείων Διασύνδεσης, όπως:

- **Σύνδεση των Γραφείων Διασύνδεσης με μεταπτυχιακά προγράμματα**
- **Υποστήριξη της Πρακτικής Άσκησης από τα Γραφεία Διασύνδεσης**

- **Παροχή συμβουλών και τεχνογνωσίας σε υπηρεσίες και μεμονωμένα άτομα για απασχόληση**

Για την υλοποίηση των ενεργειών και βελτιστοποίηση των ήδη σε εξέλιξη ενεργειών που αφορούν τα Γραφεία Διασύνδεσης αναφέρουμε κάποια μέσα εκτέλεσης:

- **Συχνές ενημερώσεις των βάσεων δεδομένων και αύξηση των στοιχείων που αφορούν τους χρήστες**
- **Ανάπτυξη και στήριξη των δικτύων με στόχο την καλύτερη επικοινωνία των Γραφείων Διασύνδεσης και Παραγωγικών Φορέων.**
- **Οργάνωση εκδηλώσεων μεταξύ των Τ.Ε.Ι, και Παραγωγικών Φορέων**
- **Έλεγχος της αποτελεσματικότητας της βάσης δεδομένων και επεξεργασία των αποτελεσμάτων για την εξαγωγή επιστημονικών συμπερασμάτων.**

Μετά από 15 χρόνια η εικόνα του θεσμού των Τ.Ε.Ι, στην Ελληνική εκπαιδευτική κοινότητα έχει αρκετά βελτιωθεί και έχει αρκετά καταξιωθεί στην Ελληνική κοινωνία.

Οι απόφοιτοι των Τ.Ε.Ι, κατακτούν υψηλές επαγγελματικές θέσεις σε επιχειρήσεις τόσο του δημοσίου, όσο και του ιδιωτικού τομέα. Στο άμεσο μέλλον και ενόψει του 21^{ου} αιώνα, θα πρέπει τα Τ.Ε.Ι, να πάρουν την θέση που τους αξίζει στην Ενιαία Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, όπως αυτό έγινε σε αντίστοιχα Ιδρύματα σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ξεκινώντας από την κατάργηση των *Polytechnics* στην Αγγλία και την μετονομασία των σε Πανεπιστήμια, τη θεσμική αλλαγή των *Fachhochschule* στη Γερμανία και των *Hogeschool* στην Ολλανδία και τη δημιουργία των νέων Τριτοβάθμιων Τεχνολογικών Ιδρυμάτων, *Universite Technologique* και *Institut Universitaire Profecionalise (I.U.P.)* στη Γαλλία.

Προς την κατεύθυνση αυτή, λοιπόν, απαραίτητα είναι τα ακόλουθα πρώτα βήματα:

- Η εφαρμογή της Οδηγίας 89/48 της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία αν και σαφής δεν εφαρμόζεται,
- Η αναγνώριση του πτυχίου των Τ.Ε.Ι, ως πρώτου ακαδημαϊκού τίτλου

σπουδών,

- Η θεσμοθέτηση των μεταπτυχιακών αυτοτελώς ή σε συνεργασία με τα Α.Ε.Ι, της Ελλάδας ή σε συνεργασία με Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι, του εξωτερικού (π.χ. Ευρωπαϊκής Ένωσης Αμερικής),
- Η εξέλιξη του Εκπαιδευτικού Προσωπικού των Τ.Ε.Ι, με ένα τρόπο ανάλογο των Πανεπιστημίων και αναπροσαρμογή του ωραρίου του Εκπαιδευτικού Προσωπικού των Τ.Ε.Ι, με βάση αυτά που ισχύουν στα Α.Ε.Ι.

Προχωρώντας άμεσα στις διαδικασίες για την υλοποίηση των πρώτων αυτών βημάτων, το ΥΠ.Ε.Π.Θ. θα δώσει στα Τριτοβάθμια Τεχνολογικά Ιδρύματα τη δυναμική για ουσιαστική συμβολή τους στην εκπαίδευση και στην παραγωγή, ανάλογη προς τις αυξημένες απαιτήσεις της μεταβατικής εποχής μας. Άλλωστε, η ρηξικέλευθη αναβάθμιση των σημερινών Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων ανταποκρίνεται στο *καινοτόμο* πνεύμα της Εκπαιδευτικής Μεταρρύθμισης και αποτελεί απαραίτητη πτυχή στην προοπτική της για συνάντηση της ελληνικής εκπαίδευσης με τις διεθνείς εκπαιδευτικές και παραγωγικές εξελίξεις. Παράλληλα, με την καίρια αναμόρφωση των Ιδρυμάτων αυτών, το ΥΠ.Ε.Π.Θ. θα δικαιώσει τις προσδοκίες της ελληνικής κοινωνίας για εκσυγχρονισμό και ανάπτυξη. (Δ. Τερζάκης, 1999)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 14: ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συμπληρώθηκαν ήδη 15 χρόνια από την ίδρυση των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Τ.Ε.Ι.). Με τη ψήφιση του Ν. 1404/83 από τη Βουλή των Ελλήνων, δημιουργήθηκε το θεσμικό πλαίσιο για την αναβάθμιση της Τριτοβάθμιας Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, που ήταν χρόνια βυθισμένη σε κρίση λειτουργίας και χωρίς προοπτική.

Στο διάστημα των 15 ετών που μεσολάβησε έκτοτε, σημειώθηκαν σημαντικές εξελίξεις που θεμελιώνουν έστω και μετ' εμποδίων τη νέα αυτή πορεία. Οι εξελίξεις που σημειώθηκαν αφορούν σε όλους τους τομείς ανάπτυξης των Τ.Ε.Ι, και κυρίως στη συμπλήρωση του θεσμικού πλαισίου, το εκπαιδευτικό προσωπικό, τα θέματα σπουδών, τη σπουδαστική μέριμνα και την υλικοτεχνική υποδομή των ιδρυμάτων. Παρ' όλα αυτά όμως είναι φανερό πως μια θεσμική αλλαγή όσο ριζική και φιλόδοξη και αν είναι δεν μπορεί να αντιμετωπίσει με μιας συσσωρευμένα προβλήματα δεκαετιών.

Φυσική συνέπεια αυτής της αδυναμίας ήταν πολλά από τα προβλήματα που αντιμετώπιζαν τα Τ.Ε.Ι, να εξακολουθούν και σήμερα ακόμα να παραμένουν άλυτα. Οι απόψεις που εκφράστηκαν από τους εισηγητές της ημερίδας που οργανώθηκε από το Παράρτημα της Ε.ΔΙ.Κ.Τ.Ι, στο Τ.Ε.Ι. Αθήνας με την ευκαιρία της συμπλήρωσης 15 ετών από της ίδρυσης των Τ.Ε.Ι., συμφωνούν ότι για να μπορέσει η Τριτοβάθμια Τεχνολογική Εκπαίδευση να παίξει το ρόλο που της πρέπει και ο οποίος δεν είναι ανταγωνιστικός αλλά συμπληρωματικός εκείνου της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, είναι αναγκαίο να ολοκληρωθεί το ταχύτερο δυνατό η αναβάθμιση των Τ.Ε.Ι. Προς το σκοπό αυτό θα πρέπει, κατά την άποψη των εισηγητών να γίνουν τα εξής:

- 1) Να καθορισθεί το status των Τ.Ε.Ι, στην ενιαία τριτοβάθμια εκπαίδευση.
- 2) Να αναγνωρισθεί το πτυχίο Τ.Ε.Ι, ως πρώτος ακαδημαϊκός τίτλος σπουδών.
- 3) Να καταρτιστούν και εφαρμοσθούν τετραετούς φοίτησης προγράμματα σπουδών για όλα τα Τμήματα των Τ.Ε.Ι.
- 4) Να αποκτήσουν τα Τ.Ε.Ι, το δικαίωμα οργάνωσης και λειτουργίας μεταπτυχιακών σπουδών σε συνεργασία με τριτοβάθμια εκπαιδευτικά ιδρύματα του εσωτερικού και του εξωτερικού.
- 5) Να εναρμονιστεί η ελληνική νομοθεσία προς την κοινοτική οδηγία 89/48, που αφορά στα επαγγελματικά δικαιώματα των αποφοίτων των Τ.Ε.Ι.

- 6) Να αποκτήσουν τα Τ.Ε.Ι, πλήρη διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια.
- 7) Να βελτιωθεί ακόμα περισσότερο η υλικοτεχνική υποδομή των Τ.Ε.Ι.
- 8) Να αξιολογούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα τα Τμήματα των Τ.Ε.Ι.
- 9) Να ελέγχεται η έρευνα που πραγματοποιείται από το εκπαιδευτικό προσωπικό των Τ.Ε.Ι.
- 10) Να αυξηθούν οι χορηγούμενες από το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών (Ι.Κ.Υ.) υποτροφίες σε φοιτητές και πτυχιούχους Τ.Ε.Ι.
- 11) Να ληφθούν δραστικά μέτρα για την κοινωνική καταξίωση των Τ.Ε.Ι.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ε.ΔΙ.Κ.Τ.Ι., Επιστήμη και Τεχνολογία, τεύχος 1/85 και τεύχος 2/85.

Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών. Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία. Αθήνα 1998, (σ.50-61,90-103)

Κατσάνεβας, Θ. Επαγγέλματα του Μέλλοντος. Ποιο επάγγελμα να διαλέξετε για να βρείτε δουλειά. Εκδόσεις Παπαζήση. Αθήνα 1998. (σ.49-83)

Μανιάτης, Π. Μάνατζμεντ δια μέσου της Πρακτικής. Ένα βιβλίο για όλους τους Έλληνες. Εκδόσεις Αλκυών. 2001 (Υπό Έκδοση)

Νανόπουλος, Π.: Ολική ποιότητα στην εκπαίδευση, ΤΟ ΒΗΜΑ, 15.5.1996, σελ. Δ23
Παπαθεοδοσίου, Θ. Κείμενα για την Τεχνολογική Εκπαίδευση. Εκδόσεις Λύχνος. Αθήνα 1998. (σ.77-85,

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Σύσταση για την ευρωπαϊκή συνεργασία με σκοπό τη διασφάλιση της ποιότητας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, 23/1/98, REV 1

Τερζίδης, Κ.: Management, Εισαγωγή στις λειτουργίες της Διοίκησης Επιχειρήσεων, Καβάλα 1994

ΤΕΙ - Α, Μελέτη Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού και Προγραμματισμού Δυτ. Αττικής, Α. φάση, Μάιος 1985.

ΤΕΙ - Α, Σύγχρονοι τρόποι αντιμετώπισης προβλημάτων των ΜΜΕ, ΟΕΔΒ 1985.

ΤΕΙ - Κ, AGRO I, Συνέδριο για τους συνεταιρισμούς, ΛΥΧΝΟΣ ΕΠΕ, 1985.

ΥΠΕΠΘ, Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, ένας χρόνος μετά., ΕΥ/Τ.Ε.Ι. 1985.

ΥΠΕΠΘ, Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, περιγράμματα σπουδών, Ε.Υ./Τ.Ε.Ι. 1985.

15 Χρόνια Τ.Ε.Ι.: Παρελθόν, Παρόν, Μέλλον. Ε.ΔΙ.Κ.Τ.Ι. Εκδόσεις Παπαζήση. Αθήνα 1999 (σ.27,34, 76-82, 85-90, 95-109, 117-123,155-167,173-179,193-212, 217-218,224)

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Bernatzeder, P./Bergmann, G.: Qualität in *der* Weiterbildung sichern-aber wie? Harvard Business Manager 2-1997, S. 107-117

Brahn, M.: Qualitätsmanagement für Dienstleistungen, 2. Auflage, Springer Verlag, Berlin u.a. 1997

Buss, P: Qualitätsprüfung bei Nonprofit-Organisationen. In: io Management, Zeitschrift 64(1995) 78, S. 48-50

Dembski, M./LoTenz, T.: Zertifizierung von Qualitätsmanagementsystemen bei Bildungsträgern, 2. Auflage, Renningen-Malm-sheim 1995.

Eversheim W. (Hrsg.): Qualitätsmanagement für Nonprofit-Dienstleister, Springer Verlag, Berlin, Heidelberg 1997.

Ischebeck, W.: Qualitätsmanagement bei der Qualifizierung-nur ein Problem des Lehrens? In: Grundlagen der Weiterbildung, 5jg. 1994, Heft I, S. 10-12

Landau, K./Weissert-Horn, M.: TQM im Dienstleistungsbereich, Institut für Arbeitsorganisatione. V, Bad Urach 1995

Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates (Hg.):Leitfaden zur Evaluation von Studium und Lehre an Fachhochschulen, Köln 1994.

Steinle. C./Bruch. H./Böttcher. K.: Qualitätsmanagement in Dienstleistungsunternehmen. In: zfo, 5/1996, S. 308-313

Webler, W -D.: Evaluation im Kontext der Organisationsentwicklung. Erfahrungen mit einem Modell für Lehrberichte. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 3, 1995, S. 293-326.

Webler, W -D.: Qualitätssicherung in Fachbereichen-ein erster Modellvergleich. In: Das Hochschulwesen 1996/1, S. 16-27

Webler, W -D./Domeyer, V./Schiebel, B.: Lehrberichte. Empirische Grundlagen, Indikatorenauswahl und Empfehlungen zur Darstellung der Situation der Lehre in Lehrbetichten. (Hg), BMBW, Studien zu Bildung und Wissenschaft, Band 107, Bonn 1993

Zeithaml,V A./Parasuraman, AVBerry, L.: Delivery Quality Service. Balancing Customer Perceptions and Expectations, New York-London, 1990

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10: "15 ΧΡΟΝΙΑ Τ.Ε.Ι.: ΜΙΑ ΠΟΡΕΙΑ ΓΕΜΑΤΗ ΕΜΠΟΔΙΑ, ΑΓΩΝΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ"

Στις αρχές της δεκαετίας του '80, στο πλαίσιο μιας ευρείας εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης που επιχειρήθηκε από την πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων προς το σκοπό να ανταποκρίνεται αυτή στις πραγματικές ανάγκες της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας, ώστε να εκλείψει επιτέλους η εικόνα της στρεβλής ανάπτυξης τόσο της χώρας όσο και της εκπαίδευσης γενικά, ουσιαστική παρέμβαση στην τριτοβάθμια τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση την περίοδο εκείνη, αποτέλεσε χωρίς άλλο ο θεσμικός νόμος 1404/83, με τον οποίο ιδρύθηκαν τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, που ως έχουν αποστολή⁸:

1. Να παρέχουν θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση, επαρκή για την εφαρμογή, επιστημονικών, τεχνολογικών, καλλιτεχνικών ή άλλων γνώσεων ή δεξιοτήτων στο επάγγελμα.

2. Να συμβάλουν στο μέτρο του εφικτού στη δημιουργία υπεύθυνων πολιτών, ικανών να συνεισφέρουν, σαν στελέχη εφαρμογής, στο πλαίσιο του δημοκρατικού προγραμματισμού, στην οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ανάπτυξη της χώρας.

3. Να υλοποιούν το δικαίωμα δωρεάν παιδείας, κάθε Έλληνα πολίτη, ανάλογα με τις κλίσεις του, και με όσα προβλέπουν οι σχετικοί νόμοι.

4. Να συμβάλουν στον επαγγελματικό προσανατολισμό τόσο των σπουδαστών όσο και των νέων γενικότερα.

5. Να διατηρούν αμφίδρομη σχέση με τις αντίστοιχες παραγωγικές μονάδες και τους οργανωμένους κλάδους της οικονομίας της περιφέρειας τους.

6. Να συνεργάζονται μεταξύ τους ή με άλλα εκπαιδευτικά και τεχνολογικά ιδρύματα, με φορείς ή και υπηρεσίες του εσωτερικού ή εξωτερικού για την επίτευξη της αποστολής τους.

7. Να υπηρετούν την ανάγκη για συνεχιζόμενη εκπαίδευση των αποφοίτων τους και για διαρκή επιμόρφωση του ελληνικού λαού.

8. Να ενημερώνουν την κοινή γνώμη για την πορεία της πραγματοποίησης των στόχων τους.

9. Να συντονίζουν τις επιδιώξεις τους με εκείνες των πανεπιστημίων στην

⁸ Βλ. Ηγουμενάκης, Νίκος Γ., "Η κρίση στην Τριτοβάθμια Τεχνολογική Εκπαίδευση και τα αίτια που την προκάλεσαν", Οικονομικά Χρονικά, Τεύχος 86, Ιούνιος 1995, σελ. 20-21

κοινή προσπάθεια για αυτοδύναμη οικονομική ανάπτυξη του τόπου.

10. Να διεξάγουν αυτοδύναμη έρευνα και να παίρνουν μέρος σε ερευνητικά προγράμματα πάνω σε θέματα εφαρμογής και τεχνολογίας.(N. Ηγουμενάκης, 1999)

Στη μεγάλη μεταρρύθμιση της τριτοβάθμιας τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης του 1983, οδηγήθηκε η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων ύστερα από το ξεσηκωμό των ακαδημαϊκών κοινοτήτων των Κέντρων Ανωτέρας Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, που άρχισε προς το τέλος της δεκαετίας του 1970 και κορυφώθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1980 με τις πολύμηνες καταλήψεις των ιδρυμάτων από τους φοιτητές και τις φοιτήτριες. Τα γεγονότα αυτά προβλημάτισαν σοβαρά τόσο τον πολιτικό κόσμο, όσο και την ελληνική κοινωνία. Άρχισε επιτέλους να συνειδητοποιείται ότι ήταν καιρός πια να γίνουν βαθιές τομές και στην τριτοβάθμια τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση, μια και αυτή δεν ήταν πια σε θέση να συμβάλει στο βαθμό που έπρεπε στην τεχνολογική, οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της χώρας, ειδικότερα δε σε μια εποχή που αυτή είχε άμεσες ανάγκες, αφού προσανατολιζόταν να πορευτεί προς την κατεύθυνση της συνολικής και αυτοδύναμης ανάπτυξης.

Κοντολογίς συνειδητοποιήθηκε ότι η κρίση στην τριτοβάθμια τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση, δεν της επέτρεπε πια να ανταποκριθεί στο ρόλο της, όπως το επέβαλαν οι καιροί και το απαιτούσαν οι περιστάσεις. Συμπληρώθηκαν ήδη 15 χρόνια από την έκδοση του Ν. 1404/83 «για τη Δομή και Λειτουργία των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων». Με το νέο αυτό θεσμικό πλαίσιο, ο χώρος της τριτοβάθμιας τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης, που ήταν για πολλά χρόνια βυθισμένος σε κρίση λειτουργίας και χωρίς προοπτική, μπήκε σε μια νέα τροχιά με σκοπό τη ριζική αναδιοργάνωση και αναβάθμιση του. Έκτοτε σημειώθηκαν ορισμένες θετικές εξελίξεις, οι οποίες ούτε να παραβλεφτούν μπορούν, αλλά ούτε και να αποσιωπηθούν. Έτσι λοιπόν δημιουργήθηκαν νέες ειδικότητες σπουδών, επιμηκύνθηκε η διάρκεια φοίτησης σε ορισμένα τμήματα από επτά σε οκτώ εξάμηνα, αναγνωρίστηκαν οι μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών που αποκτήθηκαν από πτυχιούχους Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων σε πανεπιστήμια του εξωτερικού, αυξήθηκαν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα όλων των βαθμίδων του εκπαιδευτικού προσωπικού και δόθηκε η δυνατότητα εξέλιξης του εφόσον αυτό πληροί τις προβλεπόμενες από το νόμο προϋποθέσεις,

διευρύνθηκε η διοικητική αυτονομία των Ιδρυμάτων κλπ.

Μετά από 15 χρόνια λειτουργίας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, έστω και μετ' εμποδίων, είναι δυνατό να γίνει ένας πρώτος απολογισμός. Έτσι λοιπόν μπορεί να ειπωθεί, ότι τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα παρά τα όποια προβλήματα και τις όποιες ενδογενείς αδυναμίες τους, ανταποκρίθηκαν γενικά σε ικανοποιητικό βαθμό στις προσδοκίες της πολιτείας και τις ανάγκες της κοινωνίας και της οικονομίας. Σε γενικές γραμμές αποδείχτηκε στην πράξη, ότι τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα μπορούν χωρίς άλλο να αποτελέσουν κάτω από προϋποθέσεις έναν αξιόπιστο εκπαιδευτικό στόχο των νέων ανθρώπων. Συγκεκριμένα, αν τελικά τα Ιδρύματα αυτά κατοχυρωθούν θεσμικά και καταξιωθούν στη συνείδηση του ελληνικού λαού ως ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα ισότιμα με αυτά των πανεπιστημίων, πλην όμως με διακριτό ρόλο, σε μια ενιαία στην κυριολεξία τριτοβάθμια εκπαίδευση και όχι φραστική μόνο για να αποπροσανατολίζει τους νέους ανθρώπους και να τους δημιουργεί ψευδαισθήσεις και λαθεμένες εντυπώσεις.

Ο αυξημένος αριθμός σύγχρονων ειδικοτήτων που προσφέρονται για σπουδές από τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, το εκπαιδευτικό τους προσωπικό που συνεχώς βελτιώνεται ποιοτικά με το διορισμό νέων επιστημόνων με υψηλού επιπέδου ακαδημαϊκά προσόντα, η εκπόνηση αξιολογών πτυχιακών εργασιών εκ μέρους των φοιτητών, η ουσιαστική πρακτική άσκηση τους στο επάγγελμα κλπ., είχαν σαν αποτέλεσμα, να βελτιωθεί σημαντικά το επίπεδο των παρεχομένων σπουδών τόσο από θεωρητικής όσο και από πρακτικής άποψης. Δεν είναι, άλλωστε, τυχαίο ότι πτυχιούχοι πολλών τμημάτων των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, γίνονται χωρίς πρόσθετους όρους δεκτοί σε πανεπιστήμια του εξωτερικού για μεταπτυχιακές σπουδές, κάτι που δεν συμβαίνει με τα ελληνικά πανεπιστήμια, ενώ στην αγορά εργασίας απορροφώνται σε πολλές περιπτώσεις σχετικά ευκολότερα απ' ότι οι πτυχιούχοι των πανεπιστημίων. (Ν. Ηγουμενάκης,1999)

Η περιορισμένη κοινωνική καταξίωση των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, εκτός από τους λόγους που αναφέρθηκαν πιο πάνω, θα πρέπει να αποδοθεί και σε διάφορους άλλους. Ένας από αυτούς είναι και οι μειωμένες ή και ορισμένες φορές ανύπαρκτες επαγγελματικές προοπτικές για τους πτυχιούχους αρκετών τμημάτων των Σχολών Τεχνολογικών Εφαρμογών, κατά κύριο λόγο, και

τούτο γιατί ξεπερασμένες χρονικά νομοθεσίες παρέχουν τη δυνατότητα άσκησης επαγγέλματος μόνο σε πτυχιούχους αντίστοιχων πανεπιστημιακών τμημάτων. Η απαράδεκτη αυτή κατάσταση, που συντηρείται από πανίσχυρες συντεχνίες, εκθέτει ανεπανόρθωτα τη χώρα μας στα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πρέπει να διορθωθεί το ταχύτερο δυνατό με την εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας προς την κοινοτική οδηγία 89/48.

Ας σημειωθεί, ότι για την μη εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας προς την κοινοτική οδηγία 89/48, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει επιβάλλει πρόστιμο στην Ελλάδα, το οποίο μάλιστα πρόσφατα αναπροσάρμοσε στο ποσό των 14 εκατομμυρίων δραχμών περίπου την ημέρα. Γεννιέται λοιπόν φυσιολογικά το ερώτημα: ποιος θα πληρώσει το «σπασμένο μάρμαρο» στην προκειμένη περίπτωση; Η απάντηση είναι απλή: ποιος άλλος από τον ταλαίπωρο Έλληνα φορολογούμενο .

Επίσης θα πρέπει να γίνει αναφορά σε ένα άλλο σοβαρό πρόβλημα που απασχολεί τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Πρόκειται για την οργάνωση και λειτουργία μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών στα Ιδρύματα, σε συνεργασία με πανεπιστήμια του εσωτερικού ή και του εξωτερικού. Το αίτημα αυτό εκκρεμεί εδώ και αρκετό καιρό, πλην όμως η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, δεν έχει ακόμη πάρει σαφή θέση σε αυτό.

Με την υποχρέωση διεξαγωγής μεταδιδακτορικής ή και τεχνολογικής έρευνας εκ μέρους του εκπαιδευτικού προσωπικού των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, που πρόσφατα θεσμοθετήθηκε, η οργάνωση και λειτουργία μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών σε αυτά, σε συνεργασία πάντα με πανεπιστήμια του εσωτερικού ή και τον εξωτερικού, όπως ήδη ειπώθηκε, θα ενισχυθεί σημαντικά το ερευνητικό έργο τόσο του εκπαιδευτικού προσωπικού όσο και των φοιτητών. Ας ευχηθούμε, ότι το πρόβλημα αυτό, που απασχολεί σοβαρά τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, σύντομα θα βρει τη λύση του και ότι δεν θα αναγκαστεί και πάλι η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, να το πάει στις καλένδες, υποκύπτοντας στις πιέσεις των μεγάλων συντεχνιών.

Τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα προσφέρουν, έστω και κάτω από αντίξοες γι' αυτά συνθήκες, μεγάλες υπηρεσίες στη χώρα, την οικονομικά της και την κοινωνία και ότι θα μπορέσουν κάτω από προϋποθέσεις να προσφέρουν

ακόμη περισσότερο. Για να γίνει όμως αυτό θα πρέπει να αρθούν το ταχύτερο δυνατό όλες οι ενδογενείς αδυναμίες του, που δημιουργούνται εξαιτίας των άλυτων προβλημάτων τους, πολλά από τα οποία χρονίζουν επικίνδυνα. Αν η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων επιθυμεί πραγματικά τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα να επιβιώσουν σε μακριά ιστορική προοπτική και να διαδραματίσουν ένα σημαντικότερο ρόλο στην ελληνική κοινωνία και οικονομία, θα πρέπει να παρέμβει για μια ακόμη φορά εδώ και τώρα αποτελεσματικά. Πάνω απ' όλα όμως θα πρέπει να σταματήσει τις φραστικές αναβαθμίσεις του θεσμού και να προχωρήσει επιτέλους σε ουσιαστικές. Κυρίως όμως θα πρέπει να επικεντρώσει τις ενέργειες της στην επίλυση των εξής προβλημάτων στα οποία ήδη αναφερθήκαμε.

1. Καθορισμός με ακρίβεια και σαφήνεια του στίγματος των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων στην ενιαία τριτοβάθμια εκπαίδευση.

2. Θεσμοθέτηση του απονεμόμενου από τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα πτυχίου, ως πρώτου ακαδημαϊκού τίτλου σπουδών.

3. Οργάνωση και Λειτουργία μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών από τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, σε συνεργασία με πανεπιστήμια του εσωτερικού ή και του εξωτερικού.

4. Κατάρτιση ακαδημαϊκών προγραμμάτων σπουδών τετραετούς φοίτησης για όλα τα τμήματα των Σχολών των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων⁹.

5. Εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας προς την κοινοτική οδηγία 89/48, που αφορά στα επαγγελματικά δικαιώματα των αποφοίτων των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. Ας ευχηθούμε, ότι αυτή τη φορά η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, θα πάψει να κωφεύει στα δίκαια αιτήματα των ακαδημαϊκών κοινοτήτων των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και ότι θα θελήσει, έστω και τώρα, να επιλύσει τα προβλήματα που τα απασχολούν και που η παράταση της ύπαρξής τους υπονομεύει και υποβαθμίζει την παρουσία τους στο χώρο της ενιαίας τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

⁹ Βλ. Προεδρικό Διάταγμα 227/1995 (Φ.Ε.Κ. 130/Τ.Α. 20.6.25)

Με εξαίρεση ορισμένων Τμημάτων των Τ.Ε.Ι., η διάρκεια φοίτησης των υπολοίπων έχει καθορισθεί σε 4 χρόνια συμπεριλαμβανομένης της πρακτικής άσκησης στο επάγγελμα.