



**« Μέσα προσέλκυσης και νέα  
τεχνολογία στην αναζήτηση και  
πρόσληψη προσωπικού »**

**Κατσιούλης Νικόλαος  
Κουμπάρης Κωνσταντίνος**

**Εισηγητής: Μιχαλιτσιάνου Αναστασία**

## Εισαγωγή

Αρκετοί άνθρωποι στην Ελλάδα επενδύουν τα μέγιστα σε χρόνο, προσπάθεια και χτήμα για να μπορέσουν να αποκτήσουν τα κατάλληλα εφόδια που θα τους επιτρέψουν να στοχεύσουν σε μια επιτυχημένη καριέρα. Έτσι επιδιώκουν και επιτυγχάνουν την απόκτηση πτυχίων και μεταπτυχιακών τίτλων με υψηλούς βαθμούς, την επιμόρφωση τους σε εξειδικευμένα θέματα, στη χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας, καθώς επίσης και την εκμάθηση ξένων γλωσσών. Αναμφισβήτητα η επένδυση αυτή είναι σημαντική και πολλές φορές προαπαιτούμενη, για μια καλή καριέρα, αλλά δεν ανοίγει από μόνη της τις πύλες των καλών εταιρειών και δεν εξασφαλίζει την πρόσληψη σε θέσεις με καλές προοπτικές επαγγελματικής ανάπτυξης και εξέλιξης. Πράγματι πολλοί από τους αναμφίβολα αξιόλογους αυτούς ανθρώπους αποτυγχάνουν να καταλάβουν τις θέσεις που θα τους άρμοζαν κυρίως για τους εξής λόγους:

Μη επαρκής γνώση του μηχανισμού και του τρόπου λειτουργίας της αγοράς εργασίας, καθώς και της διαδικασίας που εφαρμόζουν οι εταιρείες για την επιλογή των νεαρών στελεχών τους

Έλλειψη γνώσης των κριτηρίων επιλογής που χρησιμοποιούν οι εταιρείες, έτσι ώστε να μην είναι σε θέση να ενεργούν αποτελεσματικά για την βελτίωση των αδύνατων σημείων τους

Έτσι θα πρέπει σαν αποτέλεσμα όλοι όσοι θέλουν να βρουν εργασία να αφιερώσουν χρόνο για την απόκτηση των απαραίτητων γνώσεων για την αγορά εργασίας. Πρέπει δηλαδή κάποιος να μάθει ποιες

σχετικές με τις σπουδές του θέσεις εργασίας υπάρχουν, ποιο είναι το περιεχόμενο τους, τι προσόντα απαιτούνται, τι προσφέρουν και που οδηγούν από πλευράς επαγγελματικής εξέλιξης. Επίσης θα πρέπει να γνωρίζει για τους διάφορους κλάδους επιχειρήσεων και τις προοπτικές τους, καθώς και για τις εταιρείες που θεωρούνται οι καλύτερες σε κάθε τομέα για επαγγελματική σταδιοδρομία. Τέλος θα πρέπει να πληροφορηθεί σε ποια επαγγέλματα υπάρχει μεγαλύτερη ζήτηση και σε ποια διαφαίνονται καλύτερες προοπτικές για τα επόμενα χρόνια.

Αρκετές ακόμα εταιρείες στην Ελλάδα επιλέγουν τα στελέχη, και ειδικότερα τα νεαρά, με ένα μη συστηματικό τρόπο και χωρίς ιδιαίτερη έρευνα και προβληματισμό. Ολοένα όμως και περισσότερες σύγχρονες και οργανωμένες εταιρείες, που δίνουν μεγάλη βαρύτητα στην ποιότητα των νεοεισερχόμενων στελεχών τους, έχουν καθιερώσει μια εξονυχιστική και συστηματική διαδικασία που στοχεύει στην εξασφάλιση πρόσληψης των κατάλληλων ατόμων στις κατάλληλες γι' αυτούς θέσεις.

Μία τέτοια διαδικασία συνήθως περιλαμβάνει όλα ή τα περισσότερα από τα παρακάτω στάδια.

- τα αρχεία υποψηφίων που διατηρούν και έχουν δημιουργηθεί από τις αιτήσεις υποψηφίων που έχουν κατατεθεί κατά καιρούς,
- από συστάσεις των υπαλλήλων της ,
- τις επαφές που διατηρούν στον επιχειρηματικό κόσμο,
- από καταχωρήσεις που δημοσιεύουν σε επιλεγμένα έντυπα,
- από την ειδική ενότητα "ευκαιρίες καριέρας/τωρινά ανοίγματα" που όλο και πιο πολλές εταιρείες δημιουργούν στην ηλεκτρονική τους σελίδα,
- από γραφεία επιλογής στελεχών,

- από γραφεία επαγγελματικής αποκατάστασης που διατηρούν πολλά πλέον εκπαιδευτικά ιδρύματα,
- από συμμετοχή σε ημέρες καριέρας που διοργανώνουν πολλά εκπαιδευτικά ιδρύματα και άλλοι φορείς,
- από επαγγελματικές ενώσεις και επιμελητήρια (ΟΕΕ, ΤΕΕ, κ.ά.)
- από κρατικά γραφεία απασχόλησης (ΟΑΕΔ κ.ά.)

Οι υποψήφιοι θα πρέπει να συνειδητοποιήσουν ότι η εύρεση μιας επιθυμητής εργασίας, και ιδιαίτερα αν αυτή είναι η πρώτη, είναι μια προσπάθεια επίπονη, χρονοβόρα που απαιτεί προγραμματισμό και συστηματική προσέγγιση.

Θα πρέπει να ιεραρχήσουν τις προτιμήσεις τους και να επικεντρώσουν την προσοχή τους σε εκείνες τις θέσεις που τους ενδιαφέρουν περισσότερο και είναι εφικτό να τις κερδίσουν.

Στη συνέχεια θα πρέπει να κάνουν μια πολλαπλή προσπάθεια, επιστρατεύοντας όλα τα διαθέσιμα μέσα και απευθυνόμενοι σε όλες τις πιθανές πηγές που θα τους βοηθήσουν να εντοπίσουν επιθυμητά ανοίγματα θέσεων. Για το σκοπό αυτό είναι απαραίτητο να επιδείξουν αυτοπεποίθηση, υπομονή και επιμονή στην επίτευξη των στόχων τους.

- Συστηματική παρακολούθηση των σχετικών στηλών στις εφημερίδες. Η κατ' εξοχήν εφημερίδα αγγελιών είναι, ως γνωστόν, "ΤΑ ΝΕΑ", όμως και πολλές άλλες εφημερίδες όπως οι κυριακάτικες "ΤΟ ΒΗΜΑ" και η "ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ", η "ΧΡΥΣΗ ΕΥΚΑΙΡΙΑ", και λιγότερο συχνά ο "ΕΠΕΝΔΥΤΗΣ", το "ΕΘΝΟΣ", η "ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ" και το "ΚΕΡΔΟΣ", έχουν αξιόλογες σχετικές στήλες. Οι υποψήφιοι, αφού διαβάσουν προσεκτικά κάποια αγγελία που κατ' αρχήν τους ενδιαφέρει

και φρονούν ότι έχουν τις απαιτούμενες προδιαγραφές, μπορούν να στείλουν το βιογραφικό τους.

- Αποστολή βιογραφικών στα γνωστά γραφεία επιλογής στελεχών χωρίς αναγκαστικά να ανταποκρίνονται σε κάποια αγγελία τους. Η ενέργεια αυτή αυξάνει τις πιθανότητες, για την επίτευξη του επιθυμητού αποτελέσματος, μεγάλο ποσοστό των θέσεων και πολλές φορές των καλύτερων, καλύπτεται δια μέσου αυτών των γραφείων. Είναι σημαντικό να τονισθεί ότι τα γραφεία αυτά διατηρούν αρχεία υποψηφίων και τις περισσότερες φορές καλύπτουν τις θέσεις που τους αναθέτουν οι εταιρείες με υποψήφιους από το αρχείο τους, χωρίς να χρειάζεται να καταφεύγουν στη χρήση αγγελιών.

- Αποστολή βιογραφικών απευθείας σε επιλεγμένες εταιρείες, χωρίς αυτά να ανταποκρίνονται σε κάποια αγγελία τους. Οι υποψήφιοι μπορούν να επιλέξουν κάποιες εταιρείες στις οποίες θα τους ενδιέφερε να εργαστούν (π.χ. ιδιωτικές τράπεζες, διεθνείς εταιρείες παροχής επαγγελματικών υπηρεσιών, μεγάλες επιχειρήσεις βιομηχανίες) και να στείλουν τα βιογραφικά τους. Οι οργανωμένες εταιρείες διατηρούν αρχεία υποψηφίων και ανατρέχουν σε αυτά όταν δημιουργούνται ανάγκες για αναζήτηση νέου προσωπικού. Στοιχεία και διευθύνσεις των επιχειρήσεων υπάρχουν σε διάφορους οδηγούς που μπορεί να συμβουλευθεί κανείς σε όλες τις βιβλιοθήκες, αλλά και στις περισσότερες επιχειρήσεις, σε κάποια από τις οποίες πιθανότατα να έχει πρόσβαση ο κάθε υποψήφιος.

- Αποστολή βιογραφικών μέσω Διαδικτύου. Ένας πολύ μεγάλος αριθμός εταιρειών έχει ήδη δημιουργήσει τις ηλεκτρονικές σελίδες του στο διαδίκτυο. Αρκετές από αυτές διαφημίζουν μέσα από τις σελίδες τους

θέσεις που θέλουν να καλύψουν ή προτρέπουν γενικά τους ενδιαφερόμενους υποψήφιους να στείλουν ηλεκτρονικά το βιογραφικό τους και να διευκρινίσουν σε ποια Διεύθυνση/ Τμήμα επιθυμούν να εργαστούν.

Σημειωτέον ότι αφού σταλεί το βιογραφικό σημείωμα, καλό θα είναι να ακολουθεί τηλεφωνική κλήση (follow up) από τον ενδιαφερόμενο, σε λογικό χρονικό διάστημα, με στόχο να ορισθεί συνέντευξη.

- Με την συμμετοχή στις "Ημέρες Σταδιοδρομίας" και με αναζήτηση θέσεων μέσω των Γραφείων Σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. Πράγματι τα τελευταία χρόνια αυτή η πηγή αναζήτησης για τους φοιτητές/σπουδαστές και τους πρόσφατα αποφοιτήσαντες, έχει πλέον καταστεί πολύτιμη και στην χώρα μας. Τα τελευταία χρόνια τα ΑΕΙ και ΤΕΙ, αξιοποιώντας πόρους από το 2ο ΚΠΣ, δημιούργησαν 33 Γραφεία Διασύνδεσης που προσφέρουν στους φοιτητές και αποφοίτους την διασύνδεση των πανεπιστημίων με τις επιχειρήσεις και τη αγορά εργασίας. Τα γραφεία αυτά διοργανώνουν "Ημέρες Σταδιοδρομίας" όπου οι φοιτητές έρχονται σε απ' ευθείας επαφή με πολλές επιχειρήσεις που αναζητούν στελέχη, ενημερωτικές εκδηλώσεις και σεμινάρια για την αγορά εργασίας. Επίσης προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού, πληροφόρηση, διατηρούν ή είναι στην διαδικασία να δημιουργήσουν αντίστοιχη ιστοσελίδα στο διαδίκτυο και μεσολαβούν για πρακτική εξάσκηση των φοιτητών σε εταιρείες. Η αποτελεσματικότητα των γραφείων αυτών είναι ικανοποιητική αφού π.χ. το Γραφείο του Πανεπιστημίου Πειραιά μέσα σε 2 χρόνια εξασφάλισε 290 θέσεις σε 185 συνεργαζόμενες επιχειρήσεις και το Γραφείο των ΤΕΙ Αθήνας εξασφάλισε 842 θέσεις σε 404 επιχειρήσεις. Ομοίως όλα τα

παραρτήματα των ξένων πανεπιστημίων και πολλά από τα κέντρα ελευθέρων σπουδών προσφέρουν παρόμοιες υπηρεσίες με ανάλογα αποτελέσματα.

- Ενεργοποίηση όλων των γνωριμιών και επαφών που πρέπει να δημιουργούν και να καλλιεργούν οι υποψήφιοι (networking). Όταν κάποιος είναι στο στάδιο της αναζήτησης εργασίας θα πρέπει να το γνωστοποιεί σε όσο το δυνατόν περισσότερα άτομα που έχουν άμεσα ή έμμεσα πρόσβαση στις επιχειρήσεις και να τους ζητά να τον ειδοποιούν όταν αντιληφθούν σχετικά ανοίγματα θέσεων. Είναι γεγονός ότι μερικές φορές χρήσιμες πληροφορίες ή συστάσεις μπορούν να παρασχεθούν από άτομα που ο υποψήφιος δεν είχε ποτέ διανοηθεί ότι θα μπορούσαν να βοηθήσουν.

- Αναζήτηση θέσεων μέσω του Κέντρου Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας (ΚΑΕ) του Δήμου Αθηναίων. Ο πρώτος Δήμος της χώρας δημιούργησε πρόσφατα το ΚΑΕ, το οποίο συνεργάζεται με το Γαλλικό Οργανισμό La Boucle. Το κέντρο αυτό απευθύνεται σε όλους όσους ψάχνουν εργασία χωρίς περιορισμούς ηλικίας, επιπέδου γνώσεων ή διάρκειας ανεργίας. Το ΚΑΕ προσφέρει εντελώς δωρεάν την Υπηρεσία Πληροφόρησης, το κλαμπ εργασίας και τον χώρο συνάντησης και επικοινωνίας. Ο κάθε ενδιαφερόμενος μπορεί επίσης να συναντήσει, με ραντεβού, έναν σύμβουλο απασχόλησης για να αντλήσει πληροφορίες ή συμβουλές σχετικά με τον προγραμματισμό σταδιοδρομίας, την διαδικασία εύρεσης εργασίας, το βιογραφικό, την συνέντευξη επιλογής κ.ά.

# Μέθοδοι Πρόσληψης Υποψηφίων

## ΑΓΓΕΛΙΕΣ



### ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

- Απήχηση σε μεγάλο πλήθος
- Απήχηση σε συγκεκριμένο πλήθος
- Χτίζει “όνομα”
- Προσέγγιση υποψηφίων που δεν ενδιαφέρονται άμεσα για αλλαγή
- Συγκέντρωση βιογραφικών σημειωμάτων για μελλοντική χρήση

### ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

- Ταχύτητα
- Κόστος
- Προσέγγιση μεγάλου αριθμού μη σχετικών υποψηφίων
- Απαιτεί τη χρήση διαφημιστικής εταιρείας
- Υψηλός χρόνος διαχείρισης εισερχόμενων βιογραφικών



# Αγγελίες

## 1.1 Μερικά δεδομένα για τις αγγελίες.

- Το ψάξιμο για εργασία μέσω αγγελιών είναι μια μέθοδος που γνωρίζουν οι περισσότεροι και χρησιμοποιείται ευρέως
- Είναι επίσης και ο πιο διαδεδομένος τρόπος για τον εργοδότη να διαφημίσει την ανάγκη του για προσωπικό.
- Μελέτες δείχνουν ότι το ποσοστό των εταιριών στην Ελλάδα που χρησιμοποιούν τις αγγελίες για να διαφημίσουν κενές θέσεις εργασίας κυμαίνεται στο 85 %
- Οι μελέτες αυτές επίσης δείχνουν ότι οι αγγελίες χρησιμοποιούνται από εταιρίες στην Ελλάδα ανεξαρτήτου μεγέθους και ιδιοκτησιακού καθεστώτος (ιδιωτικές ή εισηγμένες στο χρηματιστήριο, παράρτημα πολυεθνικών ή Ελληνικές).

Το αποτέλεσμα όλων αυτών είναι ότι η σύνταξη, καταχώριση και δημοσίευση αγγελιών είναι τόσο ευρεία ώστε αποτελεί πλέον μια αγορά : από τις εφημερίδες και τα έντυπα που τις δημοσιεύουν έως τους ειδικούς συμβούλους που τις σχεδιάζουν και το τμήμα προσωπικού των εταιριών που βάζουν την αγγελία. Και το οποίο θα πρέπει να επεξεργαστεί τις απαντήσεις, όλα αποτελούν τμήμα μιας αγοράς που απασχολεί κόσμο, δημιουργεί και συντηρεί δουλειές και παράγει χρήμα προσφέροντας υπηρεσίες τόσο στον εργοδότη όσο και στον κόσμο που ζητάει δουλειά.

## 1.2 Τι δεν φαίνεται με την πρώτη ματιά.

Το να κατανοήσει κάνεις τι υπάρχει πίσω από μια αγγελία είναι το πρώτο βήμα για να καταλάβει μερικούς από τους κανόνες του παιχνιδιού αλλά και το πώς σκέφτεται και τι ζητάει ο εργοδότης.

Είναι γνωστό ότι πολλές αγγελίες για δουλειές σήμερα δεν είναι ένα μικρό κειμενάκι στριμωγμένο μαζί με άπειρα άλλα σε μια σελίδα εφημερίδας στις μικρές αγγελίες. Αντίθετα είναι αγγελίες που πιάνουν αρκετό χώρο και θυμίζουν διαφήμιση προϊόντος σε πρώτη ματιά. Ένα από τα πλέον ακριβά πράγματα της εποχής μας είναι ο χώρος στις σελίδες του τύπου και των περιοδικών. Πολλές φορές το κείμενο συνοδεύεται από εικόνες και γραφικά που θα το κάνουν να ξεχωρίζει και να τραβήξει την προσοχή.

Όλα αυτά έχουν ένα σκοπό και οι εταιρείες που το κάνουν και μπαίνουν σε τόσα έξοδα το κάνουν διότι δεν ψάχνουν – τουλάχιστον για τις δουλειές που ξεφεύγουν τον τίτλο του ανειδίκευτου εργάτη – για ένα οποιοδήποτε άτομο. Ψάχνουν για κάτι συγκεκριμένο. Κάθε φορά, έχουν λίγο έως πολύ μια αρκετά ως πάρα πολύ σαφή εικόνα του τύπου του ανθρώπου που έχουν ανάγκη και ψάχνουν να βρουν αυτόν που στο πρόσωπό του αυτή η εικόνα θα ενσαρκωθεί. Η σκέψη που μπορεί να υπάρχει ότι είναι εύκολο να αντικαταστήσεις τον οποιονδήποτε είναι η μισή αλήθεια. Αριθμητικά μπορεί να ευσταθεί, αν όμως βάλουμε και τον παράγοντα ποιότητα μέσα, τότε τα πράγματα αλλάζουν. Δεν είναι καθόλου εύκολο να βρεις τον κατάλληλο άνθρωπο για την κατάλληλη θέση, και ακόμα πιο δύσκολο είναι να τον αντικαταστήσεις όταν τον χάσεις.

Ζούμε πια σε έναν κόσμο πολύπλοκο και ο εργασιακός χώρος δεν μπορεί να ξεφύγει από αυτήν την πολυπλοκότητα. Οι απαιτήσεις σε τεχνογνωσία και συνεχή εκμάθηση υπάρχουν τόσο για τον / τη διευθυντή / ντρια όσο και για τον / την γραμματέα. Οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές πια χρησιμοποιούνται παντού και συνέχεια καταφθάνουν καινούργια βελτιωμένα πακέτα λογισμικού που κάνουν θαύματα, αλλά απαιτούν εκμάθηση. Καθώς τα πράγματα εκσυγχρονίζονται, οι δοσοληψίες διευκολύνονται και ο όγκος δουλειάς αυξάνει. Καθώς με τα ίδια άτομα και στον ίδιο χρόνο διακινούμε όλο και περισσότερα προϊόντα. Τα καθήκοντα δεν είναι πια τόσο τυποποιημένα, ο κάθε υπάλληλος και η μάνατζερ πρέπει να είναι γνώστης του χώρου του, να μπορεί να αυτό - οργανώνει τον χρόνο του ώστε να φέρει εις πέρας την εργασία του και ενίοτε να παίρνει πρωτοβουλίες και να βρίσκει λύσεις. Όλο και περισσότερα επαγγέλματα απαιτούν και κάποια εκπαίδευση, και τη θέση ακόμα και του απλού εμπειρικού τεχνίτη παίρνουν απόφοιτοι Ι.Ε.Κ. και ιδιωτικών τεχνικών σχολών.

Ζούμε επίσης σε ένα κόσμο τρομερά ανταγωνιστικό όπου οι αγορές απελευθερώνονται στον διεθνή ανταγωνισμό και τα περιθώρια κέρδους βάλονται συνέχεια. Το χρήμα και η τεχνολογία γίνονται commodities, προσιτά στον ίδιο βαθμό σε πάρα πολλούς χρήστες. Δυο ανταγωνίστριες εταιρίες παραπλήσιου μεγέθους και απόδοσης μπορούν να δανειστούν με σχεδόν το ίδιο επιτόκιο, έχουν παραπλήσια συστήματα μηχανοργάνωσης και πληροφορικής, τεχνολογία παραγωγής και παρόμοια κοστολογική δομή. Όμως τι είναι αυτό που θα τις κάνει πιο παραγωγικές και κερδοφόρες. Σίγουρα το ανθρώπινο δυναμικό τους.

Το συμπέρασμα αυτό μπορεί να φαίνεται εύλογο και πασιφανές όταν μας το παρουσιάζουν, κόστισε όμως στις εταιρείες πολλά χρόνια έρευνας, μελετών και εξόδων μέχρι να το βρουν και να το συνειδητοποιήσουν. Σήμερα όλες σχεδόν οι κορυφαίες, παγκόσμια

γνωστές εταιρείες – πολλές εκ των οποίων έχουν στην Ελλάδα γραφεία και παραρτήματα – αλλά και πάρα πολλές εταιρείες μικρότερου μεγέθους, ελληνικές και μη, λειτουργούν πάνω στην αρχή ότι από τα πιο βασικά κεφάλαια που έχουν είναι οι άνθρωποι που τις στελεχώνουν. Έτσι για να βρουν και να προσελκύσουν τους καλύτερους πληρώνουν για μια μεγαλύτερη αγγελία, σχεδιασμένη από ειδικό γραφείο. Απασχολούν κόσμο στο τμήμα προσωπικού για να επεξεργαστεί την πληθώρα των αιτήσεων – και θέλουν να είναι πληθώρα για να σιγουρευτούν ότι έχουν καλή πιθανότητα να βρουν αυτούς που ψάχνουν, παρόλο που η διαδικασία θα ήταν πολύ πιο άνετη για αυτούς αν είχαν λίγες αιτήσεις – και απαιτούν από τους διευθυντές τους να βρουν χρόνο για να πάρουν προσωπικές συνεντεύξεις από τους υποψηφίους που θα καλέσουν.

Μερικές εταιρείες ακόμη πληρώνουν για να εκπαιδεύσουν τους διευθυντές τους σε τεχνικές συνεντεύξεων, ώστε να είναι σίγουροι ότι η δουλειά γίνεται σωστά και επαγγελματικά. Άλλες πάλι εταιρείες πληρώνουν ακριβούς μισθούς σε ειδικούς συμβούλους για να βοηθήσουν τους διευθυντές τους να κάνουν σωστή επιλογή. Βλέπουμε λοιπόν ότι και για τον εργοδότη τα πράγματα δεν είναι τόσο απλά και ότι η πρόσληψη στην ουσία είναι ένα σημαντικό έξοδο και μια σοβαρή επένδυση.

## **1.2 Τι φαίνεται από τις αγγελίες.**

Οι αγγελίες σχεδιάζονται έτσι ώστε να τραβήξουν την προσοχή μας και να μας κινήσουν το ενδιαφέρον, ώστε να τις διαβάσουμε ολόκληρες. Όσο και αν φαίνεται περίεργο, έχει αποδειχθεί ότι ο μέσος χρόνος που αφιερώνει το μάτι μας για να «σκανάρουμε» μια αγγελία είναι μόλις 1 – 1.5 δευτερόλεπτα.

Μετά πέφτει στην επόμενη και ούτω καθεξής. Το σημαντικό όμως είναι να την διαβάσει κάποιος, να ενδιαφερθεί, για να στείλει αίτηση. Για αυτό το λόγο η σχεδίαση του μηνύματος αποσκοπεί στο να κεντρίσει το ενδιαφέρον αυτού που τη διαβάζει, και να τον κινητοποιήσει. Παράλληλα όμως στοχεύει να αποθαρρύνει άτομα που δεν ταιριάζουν με τις ανάγκες και το προφίλ που αναζητά ο εργοδότης να κάνουν αίτηση, γιατί και η μη αξιόλογη αίτηση θα πάρει χρόνο να επεξεργαστεί, αυξάνοντας έτσι το κόστος της διαδικασίας. Μερικοί τρόποι που χρησιμοποιούνται για να επιτευχθούν τα παραπάνω είναι οι εξής:

- Αναφορά και τα bonus :..... υψηλές απολαβές και ετήσιο bonus
- Αναφορά σε κάποιες δραστηριότητες που απαιτεί η θέση ώστε να εκλαμβάνονται από τη θετική τους πλευρά και να προσελκύουν άτομα με τον ανάλογο χαρακτήρα : ..... ο διεθνής χαρακτήρας της θέσης απαιτεί έως και το 40% του χρόνου σε ταξίδια εκτός Ελλάδας.
- Έμφαση σε ορισμένα προαπαιτούμενα ώστε να μην προσελκύει αιτήσεις που δεν ταιριάζουν με το ευρύτερο προφίλ : ..... απαραίτητη προϋπόθεση είναι να έχετε 10 χρόνια προϋπηρεσία σε ανάλογη θέση και τη δυνατότητα να μετακινείστε συχνά εντός και εκτός Ελλάδας.
- Οι περισσότερες αγγελίες ζητάνε από τα άτομα να στείλουν το βιογραφικό τους μαζί με το απαραίτητο συνοδευτικό γράμμα ή να απαντήσουν συμπληρώνοντας κάποια αίτηση που θα τους αποστείλουν.
- Πολλές φορές δίνεται ένα όνομα για να στείλουν οι ενδιαφερόμενοι το βιογραφικό, μαζί με κάποιο τηλέφωνο για περαιτέρω πληροφορίες (έχει αποδειχθεί ότι οι επώνυμες αγγελίες ελκύουν περισσότερες απαντήσεις).

### 1.3 Πώς να διαβάζουμε σωστά μια αγγελία

Τα βασικά που πρέπει να καταλάβει κάποιος για μια αγγελία είναι :

- Ποιος είναι ο εργοδότης
- Τι είναι η θέση που διαφημίζεται
- Τι είδος ανθρώπου ψάχνουν
- Ποιο είναι το γενικότερο προφίλ της θέσης.

Μερικές εταιρίες δεν αποκαλύπτουν το όνομά τους στις αγγελίες (αυτό παρατηρείται συχνά σε αυτές που χρησιμοποιούν ειδικά γραφεία συμβούλων). Αυτό πολλές φορές δυσχεραίνει τα πράγματα, γιατί το μόνο που έχει κάποιος είναι μια γενική περιγραφή και κάποια στοιχεία χωρίς να μπορεί να τα εμπλουτίσει κάνοντας κάποια δική του έρευνα. Η αγγελία μπορεί να λέει τον κλάδο που δραστηριοποιείται η εταιρεία (π.χ. τροφίμων), τις χώρες, αν είναι μεγάλη ή μικρή, αν αναπτύσσεται και είναι σε επεκτατική φάση ή όχι. Μια αναπτυσσόμενη εταιρεία συνήθως έχει δυναμικά άτομα, ανταγωνιστικό περιβάλλον και προσφέρει καλές δυνατότητες σταδιοδρομίας στα άτομα που αναδεικνύονται ικανά. Αν η εταιρεία δίνει το όνομά της τότε ο ενδιαφερόμενος πρέπει να προσπαθήσει να βρει μερικά στοιχεία γι' αυτή από τρίτες πηγές. Υπάρχουν διάφορες πηγές πληροφόρησης για τις εταιρίες όπου μπορεί να βρει κανείς την επωνυμία τους, την διεύθυνση των κεντρικών τους γραφείων και κάποιους αριθμούς τηλεφώνων ή Fax. Δύο πολύ καλές τέτοιες πηγές είναι το Βιομηχανικό Επιμελητήριο και η ICAP, όπου μπορεί κανείς να βρει τις εταιρίες ανά κλάδο, διευθύνσεις και τηλέφωνα καθώς και αρκετά χρήσιμα στατιστικά στοιχεία (οικονομικά, αριθμό προσώπων που απασχολεί η εταιρεία κ.τ.λ.).

Ο ενδιαφερόμενος θα πρέπει να διαβάσει προσεκτικά το κομμάτι που περιγράφει το χαρακτήρα, τα προαπαιτούμενα και τις αρμοδιότητες της θέσης. «Απαραίτητη προϋπόθεση» σημαίνει διαφορετικά πράγματα από το «... ο ιδανικός υποψήφιος θα πρέπει να έχει ...» ή «η γνώση ... θα θεωρηθεί πρόσθετο πλεονέκτημα ...». Οι δύο τελευταίες αγγελίες δηλώνουν πιο ελαστική στάση όσον αφορά τα προσόντα στα οποία αναφέρονται.

Θα πρέπει επίσης ο ενδιαφερόμενος να σκεφθεί τις οικονομικές απολαβές που προσφέρει η θέση και να σταθμίσει το συνολικό πακέτο. Πολλές φορές τα έξτρα μπορεί να μην φαίνονται άμεσα στο μισθό που παίρνει κάποιος αλλά να ανεβάζουν το επίπεδο ζωής π.χ. μια ιδιωτική ασφάλεια ζωής, ένα αυτοκίνητο από την εταιρεία, άτοκα δάνεια κ.τ.λ. Ο όρος «ικανοποιητικές αποδοχές» πολλές φορές σημαίνει μισθούς κοντά στο συμπιεσμένο μέσο όρο, το οποίο μπορεί να υποδηλώνει κάτι για την εν γένει μισθολογική πολιτική της εταιρείας.

Τέλος, όπως έχει ήδη αναφερθεί οι εταιρείες δεν ψάχνουν να προσλάβουν κάποιον που θα έχει μόνο τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται, αλλά κάποιον που το προφίλ της προσωπικότητάς του θα ταιριάζει με το χαρακτήρα και την κουλτούρα της εταιρείας. Σχεδόν όλες οι αγγελίες σπάνια περιορίζονται μόνο στον τίτλο του προσώπου που ψάχνουν (π.χ. μηχανολόγος μηχανικός) αλλά επεκτείνονται με αναφορές σε στοιχεία της προσωπικότητας του ατόμου που ψάχνουν (ενεργητικός, δυναμικός κ.τ.λ.). επίσης συχνά αναφέρονται σε θέματα οικογενειακής κατάστασης και ηλικίας και πρόσθετα προσόντα π.χ. ξένες γλώσσες.

# Μέθοδοι Πρόσληψης Υποψηφίων

## ΠΡΟΤΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

### ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

- Υψηλό επίπεδο υποψηφίων
- Εξοικονόμηση πόρων
- Χαμηλό Turnover
- 'Συμβατοί' Υποψήφιοι
- Υψηλότερο Επίπεδο Διακράτησης

### ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

- Μικρό πλήθος υποψηφίων
- Δυσαρέσκεια προτείνοντος σε περίπτωση απόρριψης
- Παροχή υψηλότερων μισθών





## 1.1 Προσωπικές γνωριμίες – Networking

Είναι ακράδαντη πεποίθηση στους περισσότερους Έλληνες ότι στην Ελλάδα δεν υπάρχει αξιοκρατία και ότι το θέμα δεν είναι τι ξέρεις και τι γνώσεις έχεις αλλά ποιόν ξέρεις και γνωρίζεις. Επίσης υπάρχει η πεποίθηση ότι αυτό το φαινόμενο είναι Ελληνικό και ότι στο εξωτερικό δεν συμβαίνει. Έχουν επικρατήσει κάποιοι όροι οι οποίοι περιγράφουν αυτό το φαινόμενο όπως «μέσον» ή «βύσμα» και με αυτές τις αναφορές οι άνθρωποι προσπαθούν να το κριτικάρουν. Όμως πρέπει πρώτ' απ' όλα να δούμε την έκταση αυτού του φαινομένου και αν είναι διαδεδομένο γιατί είναι.

Για να κατανοήσουμε το φαινόμενο πρέπει να καταλάβουμε ότι είναι φυσική ανθρώπινη τάση να επιθυμούμε να συναναστρεφόμεστε με ανθρώπους που ξέρουμε και προσομοιάζουμε παρά με αυτούς που δεν ξέρουμε και είμαστε πολύ διαφορετικοί. Αυτή η τάση υπάρχει και σε ό,τι αφορά την εργασία. Κανένας δεν θέλει να δουλεύει με κάποιον που δεν έχει καλές προσωπικές σχέσεις μαζί του γιατί αυτό δημιουργεί προβλήματα και κάνει τον εργασιακό χώρο δυσάρεστο. Από την άλλη, όλο και περισσότερο οι δουλειές απαιτούν συλλογικότητα και ικανότητα να δουλεύεις ως μέλος μιας ομάδας σήμερα είναι τόσο θεμελιώδες προαπαιτούμενο για πολλές δουλειές όσο και ένα πτυχίο ή τα εν γένει τυπικά προσόντα. Προφανώς αυτό το κριτήριο καλύπτεται σχεδόν αυτόματα από κάποιον που ξέρουμε και έχουμε καλές σχέσεις μαζί του παρά από κάποιον άγνωστο. Επίσης όσον αφορά τα στοιχεία της προσωπικότητας που αναζητάμε, είμαστε πιο σίγουροι στην κρίση μας για κάποιον που ξέρουμε καιρό, παρά για κάποιον που μόλις γνωρίσαμε και είχαμε μια συνέντευξη 45 λεπτών μαζί του.

Είναι λοιπόν εύλογο ως και θεμιτό ένας εργοδότης να αναζητά να καλύψει την ανάγκη του για προσωπικό ξεκινώντας από τον κύκλο των ανθρώπων που ξέρει παρά από αυτούς που του είναι άγνωστοι. Αν η ανάγκη μπορεί να καλυφθεί έτσι σωστά, τότε η μέθοδος αυτή είναι και η πιο οικονομική γιατί ο εργοδότης δεν χρειάζεται να μπει σε όλα τα έξοδα ενός πλήρους κύκλου πρόσληψης.

Τα παραπάνω προϋποθέτουν :

- ότι ο γνώμονας των επιλογών είναι η κάλυψη της θέσης με τον κατάλληλο υποψήφιο και όχι προσωπικές ιδιοτέλειες.
- Ότι ο εργοδότης είναι ικανός να κάνει τη σωστή επιλογή χωρίς τη βοήθεια άλλων ειδικών ανθρώπων και μεθόδων.

Στην Ελλάδα βέβαια και κυρίως στον δημόσιο τομέα η κατά κόρον παραβίαση των προϋποθέσεων αυτών έχει συντελέσει ώστε να γίνει πεποιθήση στον Έλληνα ότι τα πάντα είναι θέμα γνωριμιών και ότι δεν υπάρχει αξιοκρατία. Ακόμη και στον ιδιωτικό τομέα, η οικογενειοκρατία στην στελέχωση και διοίκηση των επιχειρήσεων είναι μια άλλη απόδειξη του φαινομένου. Είναι επίσης γεγονός ότι η Ελλάδα ανήκει στο σύνολο των χωρών που η ιδιοσυγκρασία και η κουλτούρα τους ευνοεί την ενίσχυση του παράγοντα «προσωπική σχέση» στις επαγγελματικές συναλλαγές, σε αντιδιαστολή με τις χώρες της βορείου Ευρώπης όπου οι συναλλαγές διέπονται περισσότερο από τυπικές, επαγγελματικές σχέσεις. Είναι όμως λάθος να νομίζει κανείς ότι στον υπόλοιπο κόσμο οι γνωριμίες δεν αποτελούν σημαντικό παράγοντα και κατά την ανεύρεση εργασίας.

Μάλιστα το λεγόμενο «networking» (δικτύωση) ενθαρρύνεται ως πρακτική και από τις ίδιες τις εταιρείες. Έρευνες στην Αγγλία φέρουν το

ποσοστό θέσεων εργασίας που βρίσκονται μέσω δικτύωσης στο 35%. Όμως σίγουρα κανένας δεν θα μπορέσει να εξασφαλίσει κάποια δουλειά όσους γνωστούς και αν έχει εάν δεν διαθέτει όλα τα τυπικά προσόντα που χρειάζεται η δουλειά αυτή.

## 1.2 Μερικά δεδομένα για τη δικτύωση στην Ελλάδα.

- Σύμφωνα με έρευνες που έχουν γίνει στην Ελλάδα, το ποσοστό των εταιρειών που χρησιμοποιούν τη δικτύωση για να στελεχώσουν κενές θέσεις ανέρχεται στο 56%.

Σίγουρα αυτό είναι ένα μεγάλο νούμερο και υποδηλώνει ότι υπάρχει μια αγορά εργασίας που δεν είναι εύκολο να μετρηθεί. Έχουμε ήδη αναφερθεί στο ποσοστό των εταιρειών που χρησιμοποιούν αγγελίες και γνωρίζουμε ότι είναι το 85%. Αυτό δείχνει ότι οι εταιρείες χρησιμοποιούν και τα δύο αυτά κανάλια πρόσληψης. Οπότε καταλαβαίνουμε ότι η δικτύωση δεν επιφέρει αποτέλεσμα, αλλιώς θα υπήρχε μικρότερος αριθμός αγγελιών. Οδηγούμαστε τελικά στο συμπέρασμα ότι αν και υπάρχει κάποια αλήθεια γύρω από το φαινόμενο της αναξιοκρατικής χρησιμοποίησης της δικτύωσης για την πρόσληψη κενών θέσεων, υπάρχει και πολύ υπερβολή, η οποία φαίνεται να είναι μεγαλύτερη της αλήθειας. Πρώτ' απ' όλα στη συντριπτική πλειοψηφία των εταιρειών η διαδικασία πρόσληψης περιλαμβάνει πολλά στάδια και αρκετούς ανθρώπους μέσα στην εταιρεία, γεγονός που διασφαλίζει τη διαφάνεια της διαδικασίας. Η γνωριμία σίγουρα μπορεί να αποφέρει σε κάποιον μια αρχική συνέντευξη, δύσκολα όμως θα του εξασφαλίσει και την πρόσληψη αν κατά την διάρκεια της διαδικασίας δεν αποδείξει ότι αξίζει για τη δουλειά. Επίσης καθώς οι Ελληνικές εταιρείες εκσυγχρονίζονται και μεγαλώνουν σε μέγεθος, αρχίζουν και

απομακρύνονται από τις παραδοσιακές μεθόδους διοίκησης. Αυτό δεν σημαίνει ότι καταργείται η δικτύωση αλλά μάλλον ότι χρησιμοποιείται σωστότερα με τρόπο που να εξυπηρετεί τα συμφέροντα των εταιρειών και να μη καταργεί την αξιοκρατία.

Η θεωρία όμως των γνωριμιών ίσως έχει τεθεί σε εσφαλμένη βάση και χρησιμοποιείται από πολύ κόσμο ως άλλοθι για την αδράνεια και την ηττοπάθεια που μπορεί να νιώθει. Σίγουρα είναι σημαντικό να έχει κάποιος γνωριμίες (το 56% των εταιρειών που χρησιμοποιούν την δικτύωση το αποδεικνύει) όμως δεν σημαίνει ότι τίποτα δεν μπορεί να γίνει χωρίς αυτές (το 85% των εταιρειών που χρησιμοποιούν αγγελίες το επιβεβαιώνει). Επίσης πρέπει να αποκλείσουμε την άποψη ότι η μέθοδος αυτή είναι καθαρά αναξιοκρατική γιατί στο βαθμό που αποδεχόμαστε ότι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας είναι προσόντα και εφόσον η σύσταση ενός γνωστού δεν αντικαθιστά τη διαδικασία πρόσληψης και δεν αποκλείει ακόμα και τη συμβολή ειδικών συμβούλων κατά τη λήψη της απόφασης, τότε η μέθοδος είναι τόσο αξιοκρατική όσο και οι υπόλοιπες και σε πολλές περιπτώσεις μπορεί να αποδειχθεί και πολύ πιο λειτουργική.

### 1.3 Συμπέρασμα για τη δικτύωση

- Η ύπαρξη και ενεργοποίηση του δικτύου γνωριμιών είναι κάτι που αυξάνει τις πιθανότητες να βρει κάποιος δουλειά γιατί δίνει πρόσβαση στην παράλληλη «γκρίζα» αγορά εργασίας η οποία δεν δημοσιεύεται στις αγγελίες.
- Η αγορά αυτή με βάση τα στοιχεία ερευνών φαίνεται να είναι μικρότερη της αγοράς που δημοσιεύεται μέσω

αγγελιών, εντούτοις είναι πολύ μεγάλη σε μέγεθος για να την αγνοήσει κάποιος.

- Στις περισσότερες περιπτώσεις η γνωριμία δεν μπορεί να εξασφαλίσει δουλειά, μπορεί όμως να εξασφαλίσει την συνέντευξη και να δώσει σε κάποιον την πρώτη ευκαιρία, πριν η δουλειά διαφημιστεί σε ένα πιο ευρύ κοινό, οπότε ο ανταγωνισμός μεγαλώνει.

## **2.1 Αρχεία Εταιρειών**

Ένας άλλος τρόπος που χρησιμοποιούν οι εταιρείες για να συμπληρώσουν κενές θέσεις είναι η κατάρτιση του δικού τους αρχείου με αιτήσεις και βιογραφικά ανθρώπων που ψάχνουν για δουλειά. Συνήθως όταν προκηρυχθεί θέση κοιτάζουν στο αρχείο τους και αν δεν βρεθεί τίποτα κατάλληλο ή θεωρήσουν ότι ο αριθμός των κατάλληλων υποψηφίων δεν είναι αρκετός θα διαφημίσουν τη θέση.

## **2.2 Μερικά δεδομένα για το τι κάνουν οι εταιρείες**

Υπάρχει μια λάθος αντίληψη στις μέρες μας για το κατά πόσο οι εταιρείες χρησιμοποιούν τα αρχεία τους διότι ακούγεται ότι πολλοί στέλνουν βιογραφικά όμως τελικά δεν βρίσκουν δουλειά. Επίσης πολλοί πιστεύουν ότι οι εταιρείες πετάνε τα βιογραφικά που τους αποστέλλονται γι' αυτό δεν στέλνουν παρά μόνο αν δουν κάποια σχετική αγγελία.

Όμως σύμφωνα με τις έρευνες που έχουν γίνει το ποσοστό των εταιρειών που χρησιμοποιούν το δικό τους αρχείο κυμαίνεται από 58% έως 73%.

Σίγουρα τα ποσοστά αυτά είναι υψηλά και αποδεικνύουν ότι η μέθοδος έχει ευρεία εφαρμογή. Αυτό δεν είναι καθόλου περίεργο αν σκεφτεί κανείς τη σημαντική μείωση του κόστους που μπορεί αυτό να φέρει σε μια εταιρεία.

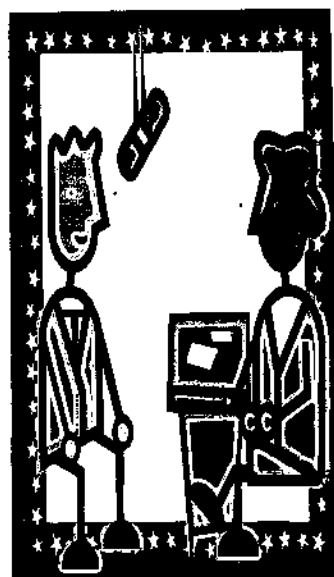
Πρέπει όμως να σταθούμε λίγο στην αντίληψη ότι οι εταιρείες πετάνε τα βιογραφικά και γιατί ότι δεν είναι τόσο σωστή έχει επικρατήσει τόσο πολύ. Μία λογική εξήγηση είναι ότι αν δεχτούμε ως σωστά τα μίνιμουμ αποτελέσματα των εταιρειών ότι το 58% των εταιρειών χρησιμοποιούν τα υπάρχοντα αρχεία τους για ανεύρεση υποψηφίων, αυτό αφήνει 42% των εταιρειών που δεν τα χρησιμοποιούν, ποσοστό αρκετά μεγάλο για να δημιουργήσει την αντίληψη ότι οι εταιρείες δεν κρατάνε αρχεία.

Υπάρχει και ένας δεύτερος λόγος ο οποίος έχει να κάνει με τη διαχείριση αυτών των αρχείων, με άλλα λόγια πόσο καιρό μένουν τα στοιχεία των υποψηφίων στα εν λόγω αρχεία. Είναι εύλογο να υποθέσει κανείς ότι όταν κάποιος ψάχνει για δουλειά θα κοιτάξει να καλύψει την ανάγκη του γρήγορα, άρα ο χρόνος που μένει άμεσα διαθέσιμος στην αγορά εργασίας είναι σχετικά μικρός. Αν μια εταιρεία έχει ένα βιογραφικό στο αρχείο της για 5 χρόνια, είναι λογικό να υποθέσουμε ότι ο εν λόγω άνθρωπος δουλεύει ήδη κάπου άλλου, οπότε και το βιογραφικό του είναι ήδη παρωχημένο. Κατά συνέπεια μάλλον χώρο πιάνει στα αρχεία και δεν προσφέρει τίποτα, επομένως καλό θα ήταν να πεταχτεί. Μέσα από στοιχεία που υπάρχουν ο χρόνος που μένει ένα βιογραφικό στα αρχεία των εταιρειών κυμαίνεται από 6 μήνες ως 1 χρόνο.

# Μέθοδοι Πρόσληψης Υποψηφίων ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ

## ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

- Εξειδίκευση
- Εμπειρία
- Γνώση
- Πρόσβαση σε σύγχρονη τεχνολογία
- Απευθείας προσέγγιση συγκεκριμένων υποψηφίων
- Ελαχιστοποίηση χρόνου διαχείρισης υποψηφίων
- Πολύ χρήσιμοι για Υψηλές / εξειδικευμένες θέσεις
- Ταχύτητα



## ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

- Κόστος
- Ακατάλληλοι Υποψήφιοι
- Κατανόηση κουλτούρας
- Οι υποψήφιοι προτιμούν την απευθείας επαφή

Τα τελευταία χρόνια έχει καθιερωθεί σε μεγάλο βαθμό η χρησιμοποίηση από τις εταιρείες εξειδικευμένων εξωτερικών συμβουλών επιλογής στελεχών. Τα γραφεία αυτά εξειδικεύονται στην επιλογή μόνο με χρήση αγγελιών (Executive Selection) ή μόνο μέσω έρευνας και απ' ευθείας προσέγγισης (Executive Search) ή, όπως συμβαίνει με τα περισσότερα γραφεία στην Ελλάδα, με την χρήση και των δύο μεθόδων ταυτόχρονα ή εναλλάξ κατά περίπτωση.

Εάν χρησιμοποιηθούν γραφεία επιλογής στελεχών αυτά αναλαμβάνουν τα περισσότερα από τα στάδια της διαδικασίας επιλογής που προαναφέρθηκε και αφού τα ολοκληρώσουν, υποβάλλουν ένα τελικό πίνακα 3-5 υποψηφίων ανά θέση, με εμπειριστατωμένη και τεκμηριωμένη αξιολόγηση. Η εταιρεία στην συνέχεια πραγματοποιεί τις τελικές συνεντεύξεις και καταλήγει στην επιλογή ενός από τους υποψηφίους.

### **11.1 Λόγοι που συνηγορούν στην χρησιμοποίηση εξωτερικών συμβούλων και προέρχονται από τους προβληματισμούς και τις δυσκολίες που αντιμετωπίσουν οι εταιρείες**

Η στελέχωση ενός Οργανισμού με τα κατάλληλα άτομα αποτελεί, όπως είναι γνωστό, θεμελιώδη παράγοντα επιτυχίας. Η επιλογή στελεχών όμως είναι μια διαδικασία πολύπλοκη, λεπτή και χρονοβόρα, που απαιτεί εξειδικευμένες γνώσεις και ικανότητες, καθώς και πρόσβαση στις πηγές άντλησης στελεχών. Πολλές όμως εταιρείες διαπιστώνουν ότι δεν έχουν χρόνο ή/ και δεν διαθέτουν στον απαιτούμενο βαθμό αυτές τις εξειδικευμένες γνώσεις και ικανότητες και πολύ περισσότερο την



πρόσβαση σε ορισμένες πηγές άντλησης στελεχών. Άλλες πάλι, παρόλο που έχουν σε επαρκή βαθμό την απαιτούμενη τεχνογνωσία, θεωρούν απαραίτητο να λάβουν την ανεξάρτητη και αντικειμενική γνώμη εξειδικευμένων εξωτερικών συμβούλων.

Οι παραπάνω λόγοι, σε συνδυασμό με την εμφανέστατη πλέον στενότητα ικανών στελεχών που υπάρχει στην ελληνική αγορά εργασίας προβληματίζουν όλο και περισσότερες διοικήσεις εταιρειών, που συνειδητοποιούν ότι αδυνατούν να προσελκύουν τα στελέχη που επιθυμούν. Επιπρόσθετα είναι πολύ συχνές οι περιπτώσεις που οι εταιρείες δεν επιθυμούν να αποκαλύψουν την επωνυμία τους, όπως για παράδειγμα όταν θέλουν να αντικαταστήσουν ένα στέλεχος που ήδη εργάζεται ή όταν δεν θέλουν να μάθει η αγορά ότι προγραμματίζουν μια νέα δραστηριότητα.

Όταν δε επιχείρησαν να προσελκύσουν στελέχη με ανώνυμες καταχωρίσεις, διαπίστωσαν ότι η ανταπόκριση ήταν περιορισμένη, αφού τα στελέχη τείνουν για πολύ ευνόητους λόγους να μην απαντούν σε τέτοιου είδους καταχωρίσεις.

## **11.2 Λόγοι που προέρχονται από τις προτιμήσεις των υποψηφίων**

Είναι γεγονός ότι τα στελέχη προτιμούν και ανταποκρίνονται ευκολότερα στις αγγελίες των αναγνωρισμένων γραφείων επιλογής για πολλούς λόγους όπως:

- Εκτιμούν καλύτερα τις εταιρείες που συνεργάζονται με εξωτερικούς συμβούλους, θεωρώντας ότι αφού αυτές είναι διατεθειμένες να πληρώσουν τις σημαντικές αμοιβές των συμβούλων, δίνουν μεγάλη βαρύτητα στις θέσεις που επιθυμούν να καλύψουν.

- Εκτιμούν περισσότερο τις εταιρείες που ζητούν την αντικειμενική και εξειδικευμένη γνώμη των συμβούλων και θεωρούν ότι αυτές διέπονται από επαγγελματική νοοτροπία.

- Δεν "εκτίθενται" με το να στέλνουν βιογραφικά σημειώματα σε ανταγωνιστικές ή μη επώνυμες εταιρείες (που μπορεί να τύχει να είναι ακόμα και η ίδια τους η εταιρεία!!). Είναι δε χαρακτηριστικό ότι όσο πιο υψηλή θέση κατέχει ένα στέλεχος τόσο πιο πολύ διστάζει να στείλει βιογραφικό του απ' ευθείας σε άλλη εταιρεία.

- Είναι σε θέση να αντλήσουν τις πληροφορίες που επιθυμούν για την προτεινόμενη θέση και εταιρεία καθώς και να διαπραγματευθούν τους όρους πρόσληψης με μεγαλύτερη άνεση.

- Γνωρίζουν ότι αν επιλεγούν στους τελικούς υποψήφιους πηγαίνουν για συνέντευξη με τις εταιρείες κατά κάποιο τρόπο από θέση ισχύος και αυτό τους προσδίδει μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και άνεση.

- Γνωρίζουν ότι αν τελικά δεν επιλεγούν από τους συμβούλους ή αυτοί οι ίδιοι, μετά από διευκρινιστικές συζητήσεις, διαπιστώσουν ότι δεν τους ενδιαφέρει πλέον η προς κάλυψη θέση, τότε η υποψηφιότητα τους δεν θα "διαρρεύσει" στην ενδιαφερόμενη εταιρεία.

- Ξέρουν ότι στην περίπτωση που δεν θα επιλεγούν για την θέση για την οποία αρχικά ενδιαφέρθηκαν, παραμένουν στα αρχεία των συμβουλών και πολύ πιθανόν σε μια άλλη χρονική στιγμή να τους προταθεί μια άλλη ενδιαφέρουσα θέση.

- Εάν το επιθυμούν μπορούν κατά την διάρκεια της συνέντευξης με τον σύμβουλο επιλογής να λάβουν χρήσιμες συμβουλές επαγγελματικού προσανατολισμού ή να αντλήσουν πληροφορίες για την αγορά εργασίας.

- Αποκτούν πρόσβαση στις ευκαιρίες της λεγόμενης "κρυφής αγοράς", δηλαδή σε θέσεις που ανατίθενται από τις εταιρίες κατευθείαν σε συμβούλους οι οποίοι αναλαμβάνουν να τις καλύψουν χωρίς την χρήση αγγελιών. Διατηρώντας λοιπόν επαφή ή έχοντας απλά τα βιογραφικά τους στις κυριότερες εταιρείες συμβούλων, τα σύγχρονα στελέχη είναι συνεχώς πιθανοί υποψήφιοι για μια πληθώρα "κρυφών" θέσεων εργασίας.

Για τους πιο πάνω λόγους όλο και πιο πολλές εταιρείες τα τελευταία χρόνια, αποφασίζουν να εμπιστευθούν την επιλογή των στελεχών τους σε εξειδικευμένα γραφεία. Είναι δε χαρακτηριστικό ότι οι εταιρείες αυτές δεν είναι μόνο οι θυγατρικές των πολυεθνικών, που είναι πιο συνηθισμένες στην χρησιμοποίηση εξωτερικών συμβούλων, την εξειδικευμένη γνώση των οποίων εκτιμούν και εμπιστεύονται, αλλά είναι και πολλές μεσαίου μεγέθους ελληνικές εταιρείες που "παραδοσιακά" ήταν αρνητικές στο να πληρώσουν τις φαινομενικά υψηλές αμοιβές συμβούλων. Οι εταιρείες αυτές τώρα αρχίζουν και θεωρούν το έξοδο αυτό σαν επένδυση, που αναμένουν να αποδώσει πολλά, αφού γίνεται

στους πιο πολύτιμους πόρους που διαθέτουν που είναι βέβαια το ανθρώπινο δυναμικό τους.

### **11.3 Οφέλη για τις εταιρείες από την χρησιμοποίηση Εξωτερικών Συμβούλων**

Οι καλές εταιρείες συμβούλων μπορούν να προσφέρουν τα παρακάτω σημαντικά οφέλη στις εταιρείες πελάτες τους:

- Την πολύ καλή γνώση της αγοράς εργασίας και των επιπέδων αμοιβών.
- Τεχνογνωσία στην ανάλυση, τον σχεδιασμό και την αξιολόγηση θέσεων εργασίας, καθώς και στον προσδιορισμό των απαιτήτων προσόντων για την αποτελεσματική κάλυψη των απαιτήσεων κάθε θέσης.
- Την δυνατότητα προσέλκυσης των πιο κατάλληλων υποψηφίων, μέσω αποτελεσματικής προβολής με ειδικές καταχωρίσεις στον τύπο και στο διαδίκτυο καθώς και της άντλησης υποψηφίων από ένα αξιόλογο, ενημερωμένο και μηχανογραφημένο αρχείο που θα πρέπει να διατηρούν.
- Την επαφή με ικανά στελέχη που μόνα τους δεν θα έβγαιναν ποτέ στην αγορά εργασίας.

- Την υποδομή και την ικανότητα να ολοκληρώσουν το έργο της επιλογής σε σχετικά πολύ σύντομο χρονικό διάστημα και χωρίς τη χρήση αγγελιών, εάν αυτό είναι η επιθυμία του πελάτη.

- Την εξειδίκευση στην αξιολόγηση και επιλογή των υποψηφίων με την χρησιμοποίηση αξιόπιστων τεχνικών συνέντευξης και τεστ προσωπικότητας, ικανοτήτων κ.ά.

- Την εξασφάλιση ότι γίνεται η κατάλληλη παρουσίαση της θέσης και της εταιρείας, στους υποψηφίους, έτσι ώστε αυτοί που τελικά θα επιλεγούν να έχουν κάνει συνειδητή επιλογή και να θεωρούν την ανάληψη της προτεινόμενης θέσης σαν θετική και προκλητική επαγγελματική εξέλιξη.

- Υποβολή αναλυτικών εκθέσεων με εμπειριστατωμένες και τεκμηριωμένες κρίσεις για την τεχνογνωσία, τις ικανότητες και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των τελικών υποψηφίων.

- Τον έλεγχο των συστάσεων, τη διασταύρωση στοιχείων και την αξιολόγηση των απόψεων προηγούμενων εργοδοτών των υποψηφίων.

- Απόλυτη εχεμύθεια, αντικειμενικότητα, συνέπεια, τήρηση χρονοδιαγράμματος.

- Την εξοικονόμηση του χρόνου των πελατών, αφού αυτοί θα ασχοληθούν μόνο με τους καλύτερους υποψηφίους και μάλιστα στο τελικό στάδιο της διαδικασίας επιλογής.

## ΓΡΑΦΕΙΑ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ

### ΟΔΗΓΟΣ ΠΡΟΣΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Είναι γνωστό ότι το μεγαλύτερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι νέοι πτυχιούχοι είναι η δυσκολία εξεύρεση εργασίας. Είναι σημαντικό αυτοί να γνωρίσουν τους καλλίτερους τρόπους επαγγελματικής αξιοποίησης των σπουδών τους για να αναζητήσουν εργασία ανάλογη με τα προσόντα που απέκτησαν από το τμήμα που φοίτησαν.

Ο σωστός εκπαιδευτικός και επαγγελματικός προσανατολισμός, η σωστή πληροφόρηση και ενημέρωση για κόσμο που θα ζήσουν, θα τους βοηθήσουν στην εξασφάλιση των βάσεων για την αναζήτηση της σωστής επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Τα Γραφεία Διασύνδεσης είναι μία πρωτοποριακή υπηρεσία των Πανεπιστημίων και των Τ.Ε.Ι. Χρηματοδοτούνται από τα Επιχειρησιακά Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΠΕΑΕΚ) του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (Β' ΚΠΣ) του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠΕΠΘ),

Στόχος τους είναι να διευκολύνει τους φοιτητές στην μετάβαση τους από τα Πανεπιστήμια στην αγορά εργασίας. Είναι ουσιαστικά κέντρα ενημέρωσης για εκπαιδευτικά και εργασιακά θέματα στα οποία πρόσβαση έχουν όλοι οι φοιτητές και απόφοιτοι των Πανεπιστημίων μας.

Πιστεύουμε ότι, καλά καταρτισμένοι και ενημερωμένοι νέοι επιστήμονες, έχουν συγκριτικά πλεονεκτήματα έναντι των άλλων, τόσο

στην επιλογή της εργασιακής θέσης, όσο και στη συνέχιση των σπουδών σε μεταπτυχιακό επίπεδο.

Οι υπηρεσίες που παρέχουν τα Γραφεία Διασύνδεσης είναι οι εξής:

- Συμβούλους Σταδιοδρομίας
- Συμβούλους Εκπαίδευσης
- Αναζήτηση θέσεων εργασίας
- Πληροφόρηση σε ηλεκτρονική και έντυπη μορφή για:  
Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών · Υποτροφίες · Επιχειρήσεις ·  
Συνεχιζόμενη Κατάρτιση/Σεμινάρια
- Διαλέξεις και Σεμινάρια
- Διοργάνωση εκδηλώσεων όπως οι "Ημέρες Σταδιοδρομίας".

Προκειμένου να παρέχει αναβαθμισμένες υπηρεσίες, τα Γραφεία έχουν αναπτύξει σχέσεις με αντίστοιχα Γραφεία Πανεπιστημίων του εξωτερικού ενώ παράλληλα συμμετέχει ενεργά στην Οριζόντια Δικτύωση και συνεργασία των Γραφείων Διασύνδεσης των Ελληνικών ΑΕΙ και Τ.Ε.Ι.

Τα Γραφεία Διασύνδεσης των Πανεπιστημίων αναπτύσσει ένα συνεχώς διευρυνόμενο ΔΙΚΤΥΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ με επιχειρήσεις και οργανισμούς του Δημοσίου, και Ιδιωτικού Τομέα καθώς και με την Τοπική Αυτοδιοίκηση με στόχο την ενημέρωση των αποφοίτων των Πανεπιστημίων για προσφερόμενες θέσεις απασχόλησης.

Πολλές επιχειρήσεις που αναζητούν νέο προσωπικό ανακοινώνουν στο Γραφείο Διασύνδεσης τις ανάγκες τους και τα προσόντα που θεωρούν ότι πρέπει να συγκεντρώνει το μελλοντικό τους στέλεχος.

Μέσω ενός πρωτοποριακού λογισμικού, τα Γραφεία Διασύνδεσης συνδυάζουν τις ανάγκες των επιχειρήσεων τα στοιχεία που περιέχουν τα διαθέσιμα βιογραφικά των αποφοίτων που ζητούν απασχόληση. Παρακολουθώντας επίσης τις μικρές αγγελίες, ανακοινώνουν στο σχετικό Πίνακα όσες θέσεις εργασίας παρουσιάζουν ενδιαφέρον για φοιτητές και αποφοίτους.

Τα Γραφεία Διασύνδεσης διοργανώνουν τις **Ημέρες Σταδιοδρομίας** στη διάρκεια των οποίων απόφοιτοι μπορούν να έχουν προσωπικές συνεντεύξεις με υπεύθυνους προσωπικού εταιριών οι οποίες θέλουν να προσλάβουν προσωπικό.

Οι φοιτητές μπορούν αν θέλουν να πάρουν πληροφορίες για προσφερόμενες θέσεις εργασίας, για μεταπτυχιακές σπουδές και για υποτροφίες. Επίσης, μπορούν να κάνουν χρήση της υπηρεσίας επαγγελματικού και εκπαιδευτικού προσανατολισμού. Οι συναντήσεις με τους συμβούλους γίνονται κατόπιν προηγούμενης συνεννόησης.

Οι πτυχιούχοι εφόσον επιθυμούν να συμπεριληφθούν στους Κατάλογους των Γραφείων Διασύνδεσης για εξεύρεση εργασίας, καταθέτουν το συμπληρωμένο Ερωτηματολόγιο στη Γραμματεία κατά την αποφοίτηση τους και συνέχεια επισκέπτονται το Γραφείο, προκειμένου να υποβάλουν τη σχετική αίτηση εγγραφής και να συμπληρώσουν το τυποποιημένο Βιογραφικό Σημείωμα.



**ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΣΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΖΩΝΗ, ΑΙΓΗ ΜΑΙΟΥ Α.Ε., ΑΡΑΔΗΗ Α.Ε.,  
 ΕΘΝΙΚΗ Α.Ε.Ε.Τ.Α., ΖΩΡΤΙΝΗ Α.Ε., ΚΑΘΕ Ν. ΓΑΕΘΥΛΗ Α.Ε.,  
 Κ. ΚΟΡΜΙΤΣΗ Α.Ε., ΚΩ ΤΟΥ Α.Ε. - ΜΟΝΟΚΑΝΑ ΤΑΑΚΤΟΙ,  
 ΤΥΡΑΤΗΡΗΣ Α.Ε., ΦΑΡΜΑ - ΖΩΗ Α.Ε.Ε.Ε., ADECCO HR Α.Ε.,  
 DIA HELLAS Α.Ε., HRM CONSULTING, ING NATIONALE  
 NEDERLANDEN, INTRA IMPORT, MANAGER'S OFFICE  
 HELLAS, MANPOWER TEAM Α.Ε., ΜΑΝΟΣ Α.Β.Ε.Ε.,  
 ΜΑΚΕΔΟΝΙΚΗ ΜΕΤΑΦΟΡΤΗΣ, NORTH COLLEGE,  
 POLYPLAN ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠ.Ε., SAND BEACH HOLIDAY  
 RESORT, SARAH LAWRENCE S.A., SKYWALKER, TASTY  
 FOODS Α.Β.Ε.Ε., TOP MAGE Α.Ε.



ΑΝΩΤΑΤΟ  
 ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ  
 ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ  
 ΙΔΡΥΜΑ  
 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

**Ημέρα Καριέρας  
 Προγράμμο  
 2002**

**ΧΟΡΗΤΟΙ ΕΚΔΗΛΩΣΗ**

**FARMA-CHEM S.A.**

**Jobs in  
 Greece  
 www.skywalker.gr**

**ΑΡΧΗ ΚΟΜΠΙΤΣΙΑΡΗ Α.Ε.  
 ΕΣΤΑΤΟΡΙΑ - ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

**2002**

**Σχολή Διοίκησης & Οικονομίας**

**Α.Ε.Ι. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ  
 ΠΑΡΘΟ  
 ΜΑΓΝΗΤΗΣ**

**ΠΡΟΟΙΚΑΛΙΟΝ**

# ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΙΔΟΤΗΣΕΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Νο 1

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑΓΕΓΡΑΜΜΕΝΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ (Ν.Θ.Ε.)			
ΕΠΙΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΑΝΕΡΓΟΙ			
ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
18-29 ετών	30-64 ετών	18-29 ετών	30-64 ετών
Ανεργοί για 1-5 μήνες επιδοτούνται για 18 μήνες	Ανεργοί για 1-11 μήνες επιδοτούνται για 18 μήνες	Ανεργες για 1-5 μήνες επιδοτούνται για 20 μήνες	Ανεργες 1-11 μήνες επιδοτούνται για 20 μήνες
5 μήνες και άνω επιδοτούνται για 20 μήνες	11 μήνες και άνω επιδοτούνται για 20 μήνες	5 μήνες και άνω επιδοτούνται για 23 μήνες	11 μήνες και άνω επιδοτούνται για 23 μήνες
<b>Ποσό:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Η επιδότηση ορίζεται στις 4000 Δρχ. ημερησίως μέχρι 25 ημερομίσθια το μήνα.</li><li>• Επιχειρήσεις που κάνουν έναρξη λειτουργίας μετά την 1/1/2000 το ποσό ανεβαίνει στις 5000 Δρχ.</li><li>• Επίσης όσες εφαρμόζουν οικειοθελώς μειωμένο ωράριο χωρίς μείωση των ανταμοιβών.</li></ul>			
<b>Ο χρόνος ανεργίας υπολογίζεται από την ημερομηνία έκδοσης της κάρτας ανεργίας και εκδίδεται και ανανεώνεται κάθε μήνα από τα καταστήματα του ΟΑΕΔ.</b>			

# ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΙΔΟΤΗΣΕΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ

## ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Νο 2

### ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΝΕΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ (Ν.Ε.Ε.)

Οι άνεργοι ( με κάρτα Ανεργίας τουλάχιστον ενός μηνός) μπορούν να επιδοτηθούν για να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση. Ο ΟΑΕΔ του επιδοτεί με τα παρακάτω ποσά κατά περίπτωση:

1. **1.6000.000 Δρχ.** για όσους άνεργους άνδρες είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ από (1) έως (5) μήνες όσοι είναι ηλικίας 18-29 ετών και από (1) έως (11) μήνες όσοι είναι ηλικίας 30-64 ετών.
2. **1.900.000 Δρχ.** για όσες άνεργες γυναίκες είναι εγγεγραμμένες στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, από (1) τουλάχιστον έως (5) μήνες όσες είναι ηλικίας 18-29 ετών και από (1) έως (11) μήνες όσες είναι ηλικίας 30-64 ετών.
3. **1.900.000 Δρχ.** για όσους άνδρες είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ από (5) μήνες και άνω όσοι είναι ηλικίας 18-29 ετών και από (11) μήνες και άνω όσοι είναι ηλικίας 30-64 ετών.
4. **2.200.000 Δρχ.** για όσες άνεργες γυναίκες είναι εγγεγραμμένες στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ από (5) μήνες και άνω όσες είναι ηλικίας 18-29 ετών και από (11) μήνες και άνω όσες είναι ηλικίας 30-64 ετών.
5. **1.900.000 Δρχ.** για άνεργους άνδρες που έχουν παραμείνει εγγεγραμμένοι άνεργοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ από (1) έως (5) μήνες όσοι είναι ηλικίας 18-29 ετών και από (1) έως (11) μήνες όσοι είναι ηλικίας 30-64 ετών και οι οποίοι δημιουργούν νέες επιχειρήσεις σε περιοχές που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα ανεργίας όπως στους Θύλακες Υψηλής Ανεργίας (Θ.Υ.Α.) και στις περιοχές της ζώνης Δ του Αναπτυξιακού Νόμου 1262/82 και οι οποίες

καθορίζονται ως εξής: ( Η περιοχή Λαυρίου, η νήσος Σύρος οι Νομοί Εύβοιας, Λάρισας, Γρεβενών, Χαλκιδικής, Κιλκίς, Καστοριάς, Ξάνθης, Ροδόπης και Έβρου, καθώς και οι Νομοί Μεσσηνίας, Λέσβου, Χίου, Σάμου, Δωδεκανήσου πλην της περιοχής της πόλης Ρόδου σε ακτίνα δεκαπέντε (15) χιλιομέτρων από το Νομαρχιακό κατάστημα, οι ακριτικές περιοχές διαφόρων νομών σε απόσταση (20) χιλιομέτρων από τα σύνορα, καθώς και οι Δήμοι και κοινότητες των οποίων τα διοικητικά όρια τέμνονται από τη ζώνη των είκοσι (20) χιλιομέτρων).

6. **2.200.000 Δρχ.** για άνεργες γυναίκες που έχουν παραμείνει εγγεγραμμένες άνεργες στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ από (1) έως (5) μήνες όσες είναι ηλικίας 18-29 ετών και από (1) μήνα έως (11) μήνες όσες είναι ηλικίας 30-64 ετών και δημιουργούν νέες επιχειρήσεις στις ανωτέρω περιοχές που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα ανεργίας ( θύλακες υψηλής ανεργίας και περιοχές της ζώνης Δ του Ν 1262/82).
7. **2.200.000 Δρχ.** για όσους άνεργους άνδρες είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ από (5) μήνες και άνω όσοι είναι ηλικίας 18-29 ετών και από (11) μήνες και άνω όσες είναι ηλικίας 30-64 ετών και στη συνέχεια ανοίγουν την επιχείρησή τους στις ως άνω περιοχές (θύλακες υψηλής ανεργίας και περιοχές της ζώνης Δ του Ν. 1262/82).
8. **2.500.000 Δρχ.** για όσες άνεργες γυναίκες είναι εγγεγραμμένες στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ από (5) μήνες και άνω όσες είναι ηλικίας 18-29 ετών και από (11) μήνες και άνω όσες είναι ηλικίας 30-64 ετών και στη συνέχεια ανοίγουν την επιχείρησή τους στις ως άνω περιοχές (θύλακες υψηλής ανεργίας και περιοχές της ζώνης Δ του Ν 1262/82)
- 9) **2.800.000 δρ.** για όσους άνεργους-ες είναι επιδοτούμενοι από τον ΟΑΕΔ ή από οποιοδήποτε άλλο ταμείο.

# **ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΙΔΟΤΗΣΕΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ**

## **ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Νο 3**

### **ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ (STAGE)**

Έχει καταρτιστεί πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας 20.000 ανέργων Α.Ε.Ι. - Τ.Ε.Ι. , διπλωματούχων Ι.Ε.Κ., αποφοίτων Τ.Ε.Λ., Ε.Π.Λ. , Σχολών Μαθητείας Ο.Α.Ε.Δ. και αποφοίτων Γενικού Λυκείου που θα παρακολουθήσουν πρόγραμμα εναλλασσόμενης κατάρτισης, ηλικίας μέχρι 30 ετών ( εκ των οποίων 12.000 άνδρες και 8.000 γυναίκες), νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας σε θέσεις και ειδικότητες των γνωστικών τους αντικειμένων. Δικαιούχοι Φορείς Υλοποίησης του Προγράμματος είναι Επιχειρήσεις και Οργανισμοί του ευρύτερου δημόσιου τομέα όπως στη συνέχεια περιγράφονται.

**ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ** είναι : Οι υποψήφιοι που θα παρακολουθήσουν το πρόγραμμα εναλλασσόμενης κατάρτισης

Να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία

Να προσαρμόσουν τα επαγγελματικά τους προσόντα στις εξελίξεις και τις ανάγκες της αγοράς.

**ΕΠΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ ΑΣΚΟΥΜΕΝΟΙ** Επωφελούμενοι του προγράμματος είναι είκοσι χιλιάδες (20.000) άνεργοι/ες, ηλικίας μέχρι 30 ετών, οι οποίοι θα πρέπει να είναι επιδοτούμενοι άνεργοι ή άνεργοι εγγεγραμμένοι επί ένα (1) τουλάχιστον μήνα στα μητρώα ανέργων των Υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. που βρίσκονται στην περιοχή του τόπου

κατοικίας τους και να μην έχουν απασχοληθεί σε θέσεις και ειδικότητες απασχόλησης των γνωστικών τους αντικειμένων πλέον του ενός (1) έτους. Οι άνεργοι, οι οποίοι μετά την εγγραφή τους στα μητρώα ανέργων των Υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. παρακολούθησαν πρόγραμμα κατάρτισης και στη συνέχεια έχουν εγγραφεί εκ νέου άνεργοι, δεν απαιτείται να έχουν παραμείνει επί ένα (1) μήνα εγγεγραμμένοι στους καταλόγους ανέργων. Η επιλογή των υποψηφίων-ανέργων πλέον θα γίνεται μέσα από τη βάση καταγεγραμμένων ανέργων του ΟΑΕΔ. Γι 'αυτό οι ενδιαφερόμενοι άνεργοι, που πληρούν τις προϋπόθεσης υπαγωγής τους στο πρόγραμμα οφείλουν : \*να ανανεώνουν την κάρτα ανεργίας τους κάθε μήνα ώστε να είναι έγκυρη όταν προκύψει ζήτηση στην ειδικότητά τους. \*Και επίσης μπορούν να προτείνουν οι ίδιοι συνεργασία σε εργοδότες προτείνοντάς τους το πρόγραμμα STAGE. Οι αιτούμενοι θα πρέπει να έχουν την Ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή να είναι Έλληνες ομογενείς που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα, ή να εμπίπτουν στο άρθρο 11 του ΚΑΝ/Ε.Ο.Κ./1612/68.

**ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ** είναι έντεκα (11) μήνες εκ των οποίων ένας (1) μήνας αφορά θεωρητική και πρακτική ενημέρωση - εξοικείωση με το εργασιακό περιβάλλον και δέκα (10) μήνες αφορούν τοποθέτηση σε θέσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Ειδικά για ειδικότητες πτυχιούχων ΑΕΙ - ΤΕΙ όπου παρατηρείται χαμηλή ζήτηση σε σχέση με τις προσφερόμενες θέσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας η διάρκεια του προγράμματος καθορίζεται σε έξι (6) τουλάχιστον μήνες αποκλειστικά για επιχειρήσεις του τουριστικού και πολιτιστικού τομέα, που παρουσιάζουν εποχική δραστηριότητα και για τις παρακάτω ειδικότητες: Παιδαγωγικό, Νηπιαγωγών, Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, Επιστήμης

Φυσικής Αγωγής και Πολιτισμού, Κοινωνιολογίας, Βρεφονηπιοκομίας, Θεατρικών Σπουδών, Ιστορίας, Αρχαιολογίας, Λαογραφίας. Οι ενδιαφερόμενες Επιχειρήσεις πρέπει να υποβάλλουν ολοκληρωμένη πρόταση όπου θα περιγράφεται αναλυτικά η αξιοποίηση των παραπάνω ασκούμενων στελεχών. Οι ασκούμενοι θα παρακολουθούν το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας από Δευτέρα έως Παρασκευή και επιπλέον (7) ώρες ημερησίως, ανεξάρτητα αν η επιχείρηση λειτουργεί επί πενήτε (5) ή έξι (6) ημέρες την εβδομάδα, εκτός από τις κατηγορίες των πιο πάνω ειδικοτήτων που θα απασχοληθούν στον τουριστικό και πολιτιστικό τομέα, για τους οποίους η παρακολούθηση θα είναι 5 ημέρες την εβδομάδα ( από Δευτέρα έως Κυριακή).

### **ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ**

Φορείς υλοποίησης του προγράμματος είναι όλες οι επιχειρήσεις του Ιδιωτικού και του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα της Οικονομίας, τα Ν.Π.Ι.Δ ( εκτός Υπουργείων και Ο.Τ.Α.) και οι Επιχειρήσεις Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Ειδικά για τις επιχειρήσεις του ευρύτερου Δημοσίου Τομέα της Οικονομίας και τα Ν.Π.Δ.Δ. η αίτησή τους θα εγκρίνεται μόνο για ειδικότητες ανέργων όπου δεν υπάρχει αντίστοιχη ζήτηση από τον ιδιωτικό Τομέα της Οικονομίας.

**ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΦΟΡΕΑΣ** για την υλοποίηση, Διαχείριση, Παρακολούθηση, Αξιολόγηση, Έλεγχο και Χρηματοδότηση του προγράμματος ορίζεται ο Ο.Α.Ε.Δ.

## ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ

Δεν μπορούν να είναι φορείς υλοποίησης του προγράμματος οι εξής κατηγορίες:

- α. Η ΕΠΑΕ, οι ΠΑΕ, τα αθλητικά σωματεία, η ΕΣΑΚ, οι πολιτικές οργανώσεις, και κόμματα, οι Συν/σμοί, οι επιχ/σεις που έχουν σχέση με τα τυχερά ψυχαγωγικά, ηλεκτρονικά παιχνίδια (εκτός από τις επιχειρήσεις ΠΡΟΠΟ και ΛΟΤΤΟ), όλες οι επιχ/σεις που λειτουργούν αποκλειστικά και μόνο βραδινές ώρες, καθώς και οι επιχειρήσεις που έχουν σύνθετο αντικείμενο δραστηριότητας και το ένα εξ' αυτών περιλαμβάνεται στις εξαιρέσεις της παρούσας παραγράφου.
- β. Οι αεροπορικές επιχειρήσεις εκτός από ειδικότητες διοικητικού και τεχνικού προσωπικού που εδρεύει στην Ελλάδα
- γ. Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα για τις ειδικότητες του εκπαιδευτικού προσωπικού.
- δ. Ατομικές επιχειρήσεις για άτομα που είναι σύζυγοί τους ή συνδέονται με α' βαθμού συγγένεια εξ' αίματος ή εξ' αγχιστείας.
- ε. Οι σύζυγοι και οι συγγενείς α' βαθμού συγγένειας εξ' αίματος ή εξ' αγχιστείας των ομορρύθμων εταίρων στις Ο.Ε. και Ε.Ε., των μελών του Δ.Σ. στις Α.Ε. και των διαχειριστών που έχουν εταιρική μερίδα στις Ε.Π.Ε. στ. Οι Ο.Ε., Ε.Ε., Α.Ε., και Ε.Π.Ε. για τους ομόρρυθμους εταίρους στις Ο.Ε. και Ε.Ε., για τα μέλη του Δ.Σ. στις Α.Ε. και για τους διαχειριστές που έχουν εταιρική μερίδα στις Ε.Π.Ε. Οι ιδιωτικές επιχειρήσεις πρέπει να έχουν αποτελέσματα ενός, τουλάχιστον, οικονομικού έτους, (εκτός εάν προέρχονται από μετατροπές ή αλλαγή του νομικού τους καθεστώτος). Κατά την εντεκάμηνη διάρκεια του προγράμματος δεν πρέπει να γίνει από την επιχείρηση μείωση μόνιμου



προσωπικού αντίστοιχης ειδικότητας που έχει διατεθεί από το πρόγραμμα, άλλως θα διακόπτεται η επιδότηση της συγκεκριμένης θέσης. Αν το πρόγραμμα διακοπεί με υπαιτιότητα του ασκούμενου, η επιχείρηση μπορεί να το επαναλάβει με άλλον άνεργο της επιλογής της. Αν διακοπεί με υπαιτιότητα της επιχείρησης, τότε η επιχείρηση Δε θα έχει δικαίωμα να συμμετέχει σε όμοιο πρόγραμμα.

### **3. ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ ΦΟΡΕΩΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΑΙΤΗΣΕΩΝ / ΕΠΙΛΟΓΗ**

3α . Απαιτούμενα δικαιολογητικά. Οι ενδιαφερόμενοι φορείς υποβάλλουν αίτηση υλοποίησης του προγράμματος στις αρμόδιες κατά τόπο Υ.Ν., Τ.Υ., Γ.Ε. και Κ.Π.Α. του Ο.Α.Ε.Δ. Τα δικαιολογητικά που θα υποβληθούν από τις επιχειρήσεις είναι τα εξής: Έντυπη αίτηση (βάσει υποδείγματος). Στην αίτηση η επιχείρηση θα δηλώνει υπεύθυνα ότι:

- α) έχει λάβει γνώση των όρων του προγράμματος.
- β) λειτουργεί τουλάχιστον ένα έτος πριν την υποβολή της αίτησής της.
- γ) Δε θα κάνει μείωση του μόνιμου προσωπικού ειδικότητας που έχει διατεθεί για το πρόγραμμα (δεν θεωρείται μείωση του προσωπικού ο θάνατος, στράτευση κλπ).
- δ) σε περίπτωση διακοπής του προγράμματος με υπαιτιότητα της επιχείρησης δεν θα έχει δικαίωμα συμμετοχής σε όμοιο πρόγραμμα. Επίσης η επιχείρηση στην αίτηση θα αναγράφει το ονοματεπώνυμο του υπεύθυνου προγράμματος (διεύθυνση, τηλέφωνο, fax, αριθμό ταυτότητας).

## ΟΡΟΙ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

Ο Ο.Α.Ε.Δ. αναλαμβάνει τη συνολική χρηματοδότηση του προγράμματος και το κόστος της ασφάλισης των ασκούμενων, εφαρμοζόμενων των διατάξεων του άρθρου 18 του Ν. 2458 / 97 ΦΕΚ 15/ Α / 97. Οι ασκούμενοι μετά την παρέλευση εξαμήνου από το τέλος του προγράμματος δύνανται να συμπληρώσουν ειδικό έντυπο με πληροφορίες σχετικές με την εργασιακή τους κατάσταση εκείνη τη χρονική περίοδο και θα τους καταβάλλεται γι' αυτό το ποσό των πενήντα χιλιάδων (50.000) δραχμών. Οι πληροφορίες αυτές θα χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση του προγράμματος.

## ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΙΔΟΤΗΣΕΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Νο 4

### ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ Ν. ΑΤΤΙΚΗΣ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΝΑΛΛΑΣΣΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΟΑΕΔ

Ο Οργανισμός στα πλαίσια του εκσυγχρονισμού των προγραμμάτων ΣΕΚ εισάγει σε πιλοτική εφαρμογή Προγράμματα Εναλλασσόμενης Κατάρτισης με στόχο αφενός την αντίστοιχη της κατάρτισης με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, αφετέρου δε την αποτελεσματικότερη επαγγελματική ένταξη των καταρτιζομένων με την εξασφάλιση θέσης πρακτικών ασκήσεων και απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Τα Προγράμματα Εναλλασσόμενης Κατάρτισης, τα οποία συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, απευθύνονται κυρίως σε νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και περιλαμβάνουν μέρος θεωρητικών γνώσεων και εργαστηριακών ασκήσεων που υλοποιούνται στις εκπαιδευτικές δομές ΟΑΕΔ και τμήμα πρακτικής άσκησης που πραγματοποιεί σε επιχειρήσεις. Η διάρκεια των επιμέρους τμημάτων ποικίλει ανάλογα με την ειδικότητα.

Ο Οργανισμός αναλαμβάνει το κόστος των εκπαιδευομένων κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης στην επιχείρηση και επιδοτεί τις επιχειρήσεις που θα δεχθούν να αναλάβουν την πρακτική άσκηση μέχρι 600 δρχ. ανά ώρα και ανά καταρτιζόμενο. Οι απόφοιτοι των Προγραμμάτων Εναλλασσόμενης Κατάρτισης στη συνέχεια έχουν την δυνατότητα να ενταχθούν σε προγράμματα απόκτησης εργασιακής

εμπειρίας (stage ) στην ειδικότητά τους διάρκειας 11 μηνών. Στο πρόγραμμα εργασιακής εμπειρίας ο ΟΑΕΔ αναλαμβάνει πλήρως το κόστος των ασκουμένων προκειμένου οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία.

## **Α. ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

Σύμφωνα με τα παραπάνω ο ΟΑΕΔ προκηρύσσει την υλοποίηση προγραμμάτων για το νομό Αττικής στις ειδικότητες :

α) Υπαλλήλων γραφείου ΜΜΕ και χρήση νέων τεχνολογιών (300ώρες στην Εκπ. Μονάδα - 300 ώρες πρακτική στην επιχείρηση)

β) Ζαχαροπλάστες (600 ώρες στην Εκπ. Μονάδα - 400 ώρες στην επιχείρηση)

γ) Μάγειροι - παραδοσιακή ελληνική κουζίνα ( 600 ώρες στη Εκπ. Μονάδα - 400 ώρες στην επιχείρηση)

δ) Ξυλουργούς (750 ώρες στην Εκπ. Μονάδα - 450 ώρες στην επιχείρηση)

ε) Μεταλλικές κατασκευές - αλουμίνιο (750 ώρες Εκπ. Μονάδα - 450 ώρες στην επιχείρηση )

στ) Υπάλληλοι ταξιδιωτικών γραφείων ( tour operator ) (450 ώρες στην Εκπ. Μονάδα - 450 ώρες στην επιχείρηση)

ζ) Βοηθοί χρηματοπιστηριακών γραφείων (450 ώρες στην Εκπ. Μονάδα - 450 ώρες στην επιχείρηση) η) Βοηθοί Ασφαλιστικών εταιριών - πωλητές(450 ώρες στην Εκπ. Μονάδα - 450 ώρες στην επιχείρηση)

θ) Πωλητές Λιανικού Εμπορίου - με κλαδική εξειδίκευση(450 ώρες στην Εκπ. Μονάδα - 450 ώρες στην επιχείρηση) Καλούνται οι ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις που διαθέτουν θέσεις πρακτικής άσκησης στις παραπάνω ειδικότητες να δηλώσουν ότι δέχονται να αναλάβουν την πρακτική άσκηση καταρτιζομένων, στον Πίνακα 1 του εντύπου Δήλωσης Επιχειρήσεων. Επίσης οι ίδιες επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να δηλώσουν ενδεικτικά εάν ενδιαφέρονται να παραμείνουν οι καταρτιζόμενοι στην επιχείρησή τους στα πλαίσια του προγράμματος της εργασιακής εμπειρίας ( stage ). Η παρούσα δήλωση για το stage δεν αποτελεί δέσμευση.

## **B. ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΝΕΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ**

Ο ΟΑΕΔ προκειμένου να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε ειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό καλεί τις επιχειρήσεις να δηλώσουν τις ειδικότητες που έχουν οι ίδιες ανάγκη. Στόχος είναι να διαμορφωθούν αντίστοιχα προγράμματα στον ΟΑΕΔ σύμφωνα με τις ανάγκες αυτές και να υλοποιηθούν ολοκληρωμένα προγράμματα με το σύστημα στις Εναλλασσόμενης Κατάρτισης (κατάρτιση και πρακτική άσκηση) συμπληρούμενα με το πρόγραμμα της εργασιακής εμπειρίας (stage).

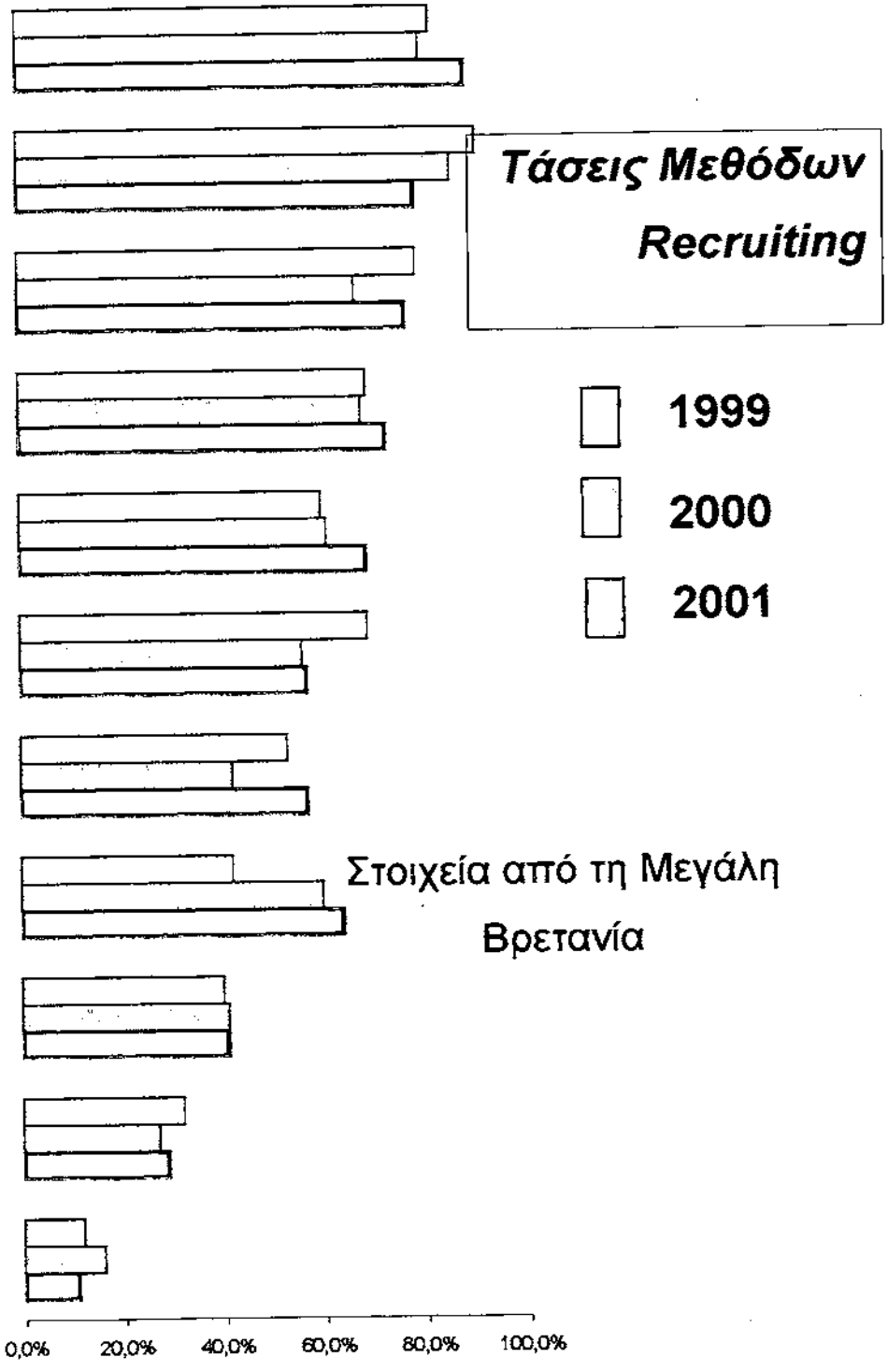
# Κρίσιμοι Παράγοντες Recruiting

- Σημερινές και Μελλοντικές Ανάγκες
- Ικανότητες/Δεξιότητες Στελεχών και Όγκος Εργασίας
- Στρατηγική Ανάπτυξης
- Ικανά, Εκπαιδευμένα και Έμπειρα Άτομα στην Επιλογή Προσωπικού
- Ξεκάθαρα, Σωστά και Γνωστά Κριτήρια Πρόσληψης
- Αγορά Εργασίας– Τάσεις

Μέθοδοι, Κανάλια Προσέγγισης /  
Επικοινωνίας

- Ικανός και Γνωστός Προϋπολογισμός
- Στοιχεία Απόδοσης / Αποτελεσματικότητας των Διαφόρων Μεθόδων
- Βάση Δεδομένων / Δυνατότητα Διαχείρισης Βιογραφικών και Υποψηφίων

- Local newspaper ads
- Ads in specialist/trade press
- National newspaper ads
- Jobcentres/ Employment Service
- Employment agencies
- Speculative applications
- Word of mouth
- The Internet
- Link with schools/ colleges
- Headhunters
- Local radio ads



Πηγή: 'Recruitment: survey report', CIPD; in IRS Management; October 2001; Review 23

## **Ανθρώπινο δυναμικό και νέες τεχνολογίες**

***Ο καθηγητής Κρις Μπρούστερ του Πανεπιστημίου Cranfield  
μιλάει στο «Βήμα»***

Την περασμένη εβδομάδα το Αθηναϊκό Εργαστήριο Διοίκησης Επιχειρήσεων ALBA διεξήγαγε ένα σεμινάριο για τις τελευταίες εξελίξεις και τάσεις στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στο πλαίσιο ενός εκπαιδευτικού προγράμματός του που απευθύνεται σε στελέχη επιχειρήσεων. Το σεμινάριο διηύθυνε ο κ. **Κρις Μπρούστερ**, καθηγητής Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού του Πανεπιστημίου Cranfield, το οποίο διαθέτει μία από τις καλύτερες σχολές διοίκησης επιχειρήσεων του κόσμου. Σε ένα από τα διαλείμματα των σεμιναρίων «Το Βήμα» συνάντησε τον άγγλο καθηγητή και μίλησε μαζί του, ανάμεσα στα άλλα και για την έρευνα Cranet. Πρόκειται για τη μεγαλύτερη έρευνα στον κλάδο της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού που έχει διεξαχθεί ως σήμερα στην Ευρώπη.

**Κύριε Μπρούστερ, πιστεύετε ότι οι αλλαγές που επιφέρουν το Internet και η νέα τεχνολογία στις επιχειρήσεις προκαλούν νέες εξελίξεις και στον τρόπο διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού;**

«Αυτή είναι μια πολύ ενδιαφέρουσα ερώτηση με δεδομένο ότι οι αλλαγές στις δομές των επιχειρήσεων λόγω της νέας τεχνολογίας είναι ταχύτατες μεν, ωστόσο με βάση τα στοιχεία που προκύπτουν από την έρευνα που διεξάγουμε προκύπτει ότι δυστυχώς οι αλλαγές στον τομέα της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού είναι ακόμη βραδείες. Μάλιστα εκτιμώ ότι η δυναμική της αλλαγής στην Ελλάδα είναι ισχυρότερη από



εκείνη της Δυτικής Ευρώπης, κυρίως διότι η ελληνική αγορά έχει μεγαλύτερη απόσταση να καλύψει. Επιπλέον η επιχείρηση της γνώσης δημιουργεί την ανάγκη για την προσέλκυση των καλύτερων στελεχών. Ακριβώς γι' αυτόν τον λόγο η σημασία της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού αυξάνεται καθώς η λειτουργία της είναι ακόμη πιο απαραίτητη σήμερα για τις εταιρείες αλλά και για την κάθε χώρα καθώς η υψηλή τεχνογνωσία αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την πρόοδο της οικονομίας μιας χώρας».

**Σύμφωνα με την έρευνα Cranet, την οποία διευθύνετε, ποια είναι τα συμπεράσματα που μπορούν να εξαχθούν για τον ρόλο των τμημάτων διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού στις ελληνικές εταιρείες;**

«Όπως παντού, οι γνωστές μεγάλες πολυεθνικές και ελληνικές εταιρείες είναι εκείνες που έχουν τα πλέον σύγχρονα τμήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Το ζητούμενο για τα τμήματα αυτά δεν είναι πλέον μόνο η διαδικαστική διοίκηση του προσωπικού αλλά η συμβολή τους στην επιτυχία της εταιρείας. Έτσι παρατηρούμε μια αλλαγή και του ποιοτικού ρόλου των σχετικών τμημάτων με την αναβάθμιση των αρμοδιοτήτων και της σχετικής σημασίας των τμημάτων προσωπικού. Υπάρχει ωστόσο και ο μεγάλος αριθμός των μικρότερων επιχειρήσεων όπου δεν υπάρχει η σχετική ανάπτυξη. Γενικά πιστεύω ότι στην Ελλάδα υπάρχει ακόμη μια αρκετά ιεραρχική και γραφειοκρατική παράδοση».

**Μήπως όμως ο τρόπος με τον οποίον μια εταιρεία αντιμετωπίζει τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού έχει άμεση συνάρτηση και με το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον;**

«Βεβαίως έχει. Το περιβάλλον είναι πολύ σημαντικό και ο τρόπος με τον οποίον γίνεται η διαχείριση του προσωπικού έχει μεγάλες διαφορές από χώρα σε χώρα. Εξαρτάται τόσο από την κυβερνητική νομοθεσία και τον βαθμό του παρεμβατισμού της στην αγορά εργασίας όσο και από τη δύναμη των εργατικών συνδικάτων. Και βέβαια από το ποσοστό του καταρτισμένου εργατικού δυναμικού, την προσφορά και τη ζήτηση στην αγορά εργασίας και την ανεργία. Επιπλέον πρέπει να σημειωθεί ότι ο τρόπος της διαχείρισης του προσωπικού είναι διαφορετικός από κλάδο σε κλάδο. Αυτό που μπορεί να φαίνεται αποτελεσματικό σε μια ναυτιλιακή εταιρεία ίσως αποδειχθεί παντελώς άχρηστο και ξένο σε μια εταιρεία πληροφορικής, όπου οι εργαζόμενοι είναι νεότεροι και το κλίμα πιο χαλαρό».

**Ανάμεσα στα ενδιαφέροντα σας περιλαμβάνεται και η συγκριτική ανάλυση των διαφόρων πρακτικών της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Σε τι συμπεράσματα καταλήγει κανείς μέσω μιας διεθνούς σύγκρισης των διαφορετικών συστημάτων;**

«Στο ότι οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις έχουν ένα μεγάλο συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι των Ηνωμένων Πολιτειών και της Ιαπωνίας. Και αυτό διότι οι Ευρωπαίοι γνωρίζουν τους διαφορετικούς τρόπους διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, αντίθετα με τους Ιάπωνες και τους Αμερικανούς, οι οποίοι κάθε φορά εφαρμόζουν μόνο το δικό τους μοντέλο. Αυτή η προσαρμοστικότητα της Ευρώπης είναι σύμφωνη με τις αλλαγές που συντελούνται στην αγορά εργασίας καθώς τόσο ο χρόνος της εργασίας όσο και η μορφή της συνεργασίας γίνονται πιο ευέλικτα».

**ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΣΩΚΟΥ**

Πηγή το βήμα

## Τι είναι το Internet

**Πότε δημιουργήθηκε, πού, πώς εξαπλώθηκε. Όλα όσα πρέπει να ξέρετε για το Διαδίκτυο. Από το αμερικανικό Πεντάγωνο στον σημερινό παγκόσμιο ιστό**

Όλα ξεκίνησαν στα μέσα της δεκαετίας του '60, όταν ο Ψυχρός Πόλεμος ανάμεσα στις ΗΠΑ και στη Σοβιετική Ένωση ήταν στο κομβικό σημείο του. Το αμερικανικό Πεντάγωνο ήθελε να αποκτήσει ένα δίκτυο ελέγχου και διοίκησης το οποίο δεν θα ήταν ευάλωτο σε περίπτωση πυρηνικού πολέμου. Ο ερευνητικός βραχίονας του Πενταγώνου ήταν η διεύθυνση ARPA (αργότερα ονομάστηκε DARPA και κατόπιν πάλι ARPA), με το ακρωνύμιο να σημαίνει Defense Advanced Research Projects Agency. Η ARPA δημιουργήθηκε ως αντίδραση στην εκτόξευση του «Σπούτνικ» το 1957 και δουλειά της ήταν να προωθεί (μέσα από χρηματοδότηση ερευνών σε πανεπιστήμια και εταιρείες) τεχνολογίες οι οποίες μπορεί να είχαν στρατιωτική χρησιμότητα.

Η έρευνα για ένα δίκτυο που θα μπορούσε να αντέξει σε πυρηνικό πόλεμο κατέληξε στην ιδέα ότι τα δεδομένα τα οποία θα πήγαιναν από τον ένα υπολογιστή στον άλλο θα κόβονταν σε φέτες (αποκαλούνται πακέτα ή packets). Τα πακέτα που έφευγαν από τον ένα υπολογιστή μπορεί να ακολουθούσαν διαφορετική πορεία ώσπου να φθάσουν στον προορισμό τους, αλλά όταν έφθαναν στο τέρμα συναρμολογούνταν ξανά στη σωστή σειρά η όλη μέθοδος αποκαλείται «διαμεταγωγή πακέτων» (packet switching). Σε αντιδιαστολή, η κλασική μέθοδος τηλεφωνικής σύνδεσης καλείται «circuit switching» και σε αυτήν ανοίγει ένα κύκλωμα ανάμεσα στους χρήστες (χρησιμοποιώντας κυκλώματα από τηλεφωνικά

κέντρα, τηλεπικοινωνιακούς δορυφόρους κτλ.), το οποίο παραμένει ανοικτό καθ' όλη τη διάρκεια της κλήσης. Η αδυναμία μιας τηλεφωνικής σύνδεσης είναι ότι ένα πρόβλημα οπουδήποτε κατά μήκος της (π.χ., η πτώση ενός δένδρου, η διακοπή ρεύματος σε κάποιο από τα ενδιάμεσα τηλεφωνικά κέντρα) τη διακόπτει απότομα και ολοκληρωτικά.

Θα μπορούσαμε να πάρουμε για παράδειγμα ένα σιδηροδρομικό δίκτυο όπως της Πελοποννήσου, με τα φορτηγά βαγόνια που φεύγουν από Καλαμάτα για Κόρινθο να είναι τα πακέτα δεδομένων που ανήκουν σε μία παρτίδα, η οποία έχει τον δικό της αριθμό. Τα βαγόνια πρέπει να παραδοθούν με τη σωστή σειρά στον προορισμό τους, το καθένα όμως μπορεί να πάει είτε από Πάτρα είτε από Τρίπολη. Η διεύθυνση της Καλαμάτας αποφασίζει ποια βαγόνια θα πάνε από ποια γραμμή λαμβάνοντας υπόψη διάφορους περιορισμούς (π.χ., ταχύτητα με την οποία μπορούν να μεταφερθούν τα βαγόνια, απόσταση που πρέπει να διανύσουν, συμφόρηση της γραμμής λόγω υψηλής κίνησης κτλ.).

Κάθε βαγόνι-πακέτο έχει γραμμένο πάνω του τον αριθμό της παρτίδας στην οποία ανήκει καθώς και αύξοντα αριθμό. Όταν τα βαγόνια φθάσουν στην Κόρινθο, είτε μέσω Πάτρας είτε μέσω Τρίπολης, γίνεται ένα ξεδιάλεγμα πριν από την παράδοση και η κάθε παρτίδα συναρμολογείται στη σωστή σειρά, με τη βοήθεια των αριθμών που έχουν τα βαγόνια-πακέτα.

Αν η γραμμή ανάμεσα σε Πάτρα - Κόρινθο, π.χ., κοπεί για οποιονδήποτε λόγο, τα βαγόνια-πακέτα που θα έφευγαν από Πάτρα για Κόρινθο και Τρίπολη θα δρομολογηθούν μέσω Καλαμάτας. Σε αυτή την περίπτωση, βεβαίως, η γραμμή Καλαμάτα - Τρίπολη - Κόρινθος θα επιβαρυνθεί πολύ αυξάνοντας τις καθυστερήσεις αλλά αυτό είναι

προτιμότερο από την πλήρη αποκοπή της Κορίνθου από την Πάτρα. Αντικαταστήστε στο παράδειγμα τους σιδηροδρομικούς σταθμούς με υπολογιστές, τα βαγόνια με φέτες δεδομένων και τη σιδηροδρομική γραμμή με μια τηλεφωνική σύνδεση και έχετε ένα packet switched δίκτυο.

Οι υπολογιστές που συμμετείχαν στο νέο ερευνητικό δίκτυο συνδέθηκαν μεταξύ τους με τη βοήθεια ειδικών υπολογιστών, οι οποίοι αποκαλούνταν «διαβολάκια» ή IMPs (από το ακρωνύμιο Interface Message Processors). Κάθε IMP συνδεόταν ταυτόχρονα με δύο άλλα IMPs για λόγους αξιοπιστίας και σε περίπτωση που χανόταν ένα IMP ή κοβόταν μια γραμμή οι γείτονες του μπορούσαν να αποκαταστήσουν τη σύνδεση αυτόματα, χρησιμοποιώντας μια εναλλακτική δρομολόγηση. Τα IMPs είναι οι μακρινοί πρόδρομοι των σημερινών δρομολογητών (routers) που αποτελούν τον συνεκτικό ιστό του σημερινού Διαδικτύου, ενώ το ARPANET του 1968 είναι ο πρόδρομος του Internet.

### ***Το διαδίκτυο του σήμερα, το Arpanet του χθες***

Τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τη χρήση του ARPANET ενσωματώθηκαν σε ένα νέο μοντέλο επικοινωνίας μεταξύ των υπολογιστών, το οποίο αποκαλείται TCP/IP (Transmission Control Protocol / Internet Protocol) και πήρε μορφή στην πρώτη εκδοχή του το 1974. Το TCP/IP έδινε μεγάλη σημασία στη δυνατότητα διασύνδεσης επί μέρους τοπικών δικτύων (κάτι στο οποίο το αρχικό ARPANET έπασχε).

Σύντομα το TCP/IP έγινε το επίσημο (και αποκλειστικό) πρωτόκολλο επικοινωνίας του ARPANET και των συνδεδεμένων σε αυτό δίκτυο την 1η Ιανουαρίου του 1983 οι εξελίξεις υπήρξαν ραγδαίες.

Κατ' αρχήν, το ARPA και το Πανεπιστήμιο του Berkeley στην Καλιφόρνια συνεργάστηκαν για την ενσωμάτωση του TCP/IP στο Berkeley UNIX σύστημα και η πανεπιστημιακή κοινότητα αποδέχτηκε με ενθουσιασμό το νέο σύστημα που επέτρεπε (μεταξύ άλλων) την εύκολη διασύνδεση τοπικών δικτύων στο ARPANET. Το ίδιο έτος το ARPANET έσπασε σε δύο κομμάτια, στο στρατιωτικό MILNET με αυστηρά ελεγχόμενη πρόσβαση και στο ακαδημαϊκό ARPANET με πρόσβαση από ένα ευρύτερο κοινό. Στα μέσα της δεκαετίας του '80 οι άνθρωποι άρχισαν να βλέπουν τη συλλογή των επί μέρους δικτύων που συναποτελούσαν το ARPANET, το NSFNET και άλλα δίκτυα ως ένα Διαδίκτυο (internetwork) και σύντομα άρχισαν να μιλούν για το Διαδίκτυο (Internet). Δεν υπήρξε κάποια επίσημη τελετή ονοματοδοσίας αλλά ο όρος παραμένει ως σήμερα σε ευρεία χρήση.

Το μέγεθος του δικτύου αυξήθηκε εκρηκτικά. Το 1990 το Διαδίκτυο περιείχε 3.000 δίκτυα και 200.000 υπολογιστές. Το 1992 συνδέθηκε ο πρώτος εκατομμυριοστός υπολογιστής στο δίκτυο. Το 1995 υπήρχαν πολλαπλά κεντρικά δίκτυα-ραχοκοκαλιές (backbones), εκατοντάδες γεωγραφικά δίκτυα όπως το ελληνικό GRnet, δεκάδες χιλιάδες τοπικά δίκτυα, εκατομμύρια υπολογιστές και δεκάδες εκατομμύρια χρήστες, με το μέγεθος να διπλασιάζεται περίπου κάθε χρόνο. Χωρίς την κοινή χρήση του πρωτοκόλλου TCP/IP κάτι τέτοιο δεν θα ήταν εφικτό και μπορεί κανείς να το παρομοιάσει με τα πρότυπα που έκαναν εφικτή τη διεθνή τηλεφωνία.

Η συγκολλητική ουσία του Διαδικτύου αποτελείται από εξειδικευμένους υπολογιστές οι οποίοι αποκαλούνται «δρομολογητές» (routers) και αναλαμβάνουν το βαρύ καθήκον της διεκπεραίωσης όλων των δεδομένων που περνούν από τις συνδέσεις τους.

Θα μπορούσατε να περιγράψετε έναν δρομολογητή σαν ένα ταχυδρομικό γραφείο διανομής υπερυψηλής ταχύτητας (σε μεγάλα συστήματα ο ρυθμός μεταφοράς μπορεί να ξεπερνάει τα 60 εκατ. πακέτα το δευτερόλεπτο...), το οποίο ξεδιαλέγει τους φακέλους-πακέτα που έρχονται στις εισερχόμενες θυρίδες και τους ρίχνει στις ανάλογες θυρίδες με την εξερχόμενη αλληλογραφία. Οι αποφάσεις για το σε ποια θυρίδα θα πάει το εξερχόμενο πακέτο ρυθμίζονται από έναν πίνακα ρυθμίσεων που περιέχει πληροφορίες όπως η ταχύτητα μεταφοράς πακέτων της εκάστοτε θυρίδας-σύνδεσης (που αποκαλείται network interface), ποια δίκτυα βρίσκονται σε ποια σύνδεση, η προτεραιότητα στη χρήση της μιας ή της άλλης σύνδεσης κτλ.

Ας πάρουμε το (όχι και τόσο υποθετικό) παράδειγμα μιας τεχνικής εταιρείας, στην οποία υπάρχουν δύο ομάδες χρηστών: οι γραφίστες και οι διοικητικοί υπάλληλοι. Οι γραφίστες συνήθως δουλεύουν πάνω σε τεράστια αρχεία με σχέδια κτλ. και όταν ένας γραφίστας στείλει από τον υπολογιστή του ένα σχέδιο σε έναν συνάδελφο του καθώς δουλεύουν, το τοπικό δίκτυο θα φορτωθεί σε τέτοιο βαθμό που οι υπόλοιποι χρήστες υποφέρουν από την καθυστέρηση.

Η εταιρεία φτιάχνει τότε δύο ξεχωριστά δίκτυα, ένα για τους γραφίστες και ένα για τους υπόλοιπους, και τα ενώνει με έναν δρομολογητή, ο οποίος αναλαμβάνει και τη σύνδεση με το Διαδίκτυο, χρησιμοποιώντας συνολικά τρεις συνδέσεις. Όταν ένας γραφίστας στείλει ένα τεράστιο αρχείο στον συνάδελφο του, ο δρομολογητής κοιτάει τη διεύθυνση του αποδέκτη (που βρίσκεται στο ίδιο δίκτυο με τον αποστολέα) και δεν κάνει τίποτε. Αν όμως ο γραφίστας στείλει ένα μήνυμα στη γραμματεία (στο διοικητικό δίκτυο) με λίστα για τα έξοδα

που έκανε την περασμένη εβδομάδα, ο δρομολογητής θα διαπιστώσει ότι ο αποδέκτης βρίσκεται στο δεύτερο δίκτυο και θα προωθήσει το μήνυμα στο δεύτερο δίκτυο. Συνοπτικά, τα καθήκοντα ενός δρομολογητή είναι δύο: Πρώτα απ' όλα, ο δρομολογητής σιγουρεύει ότι δεν θα πάνε δεδομένα εκεί που δεν πρέπει, γλιτώνοντας τα άσχετα δίκτυα από μεγάλες ποσότητες δεδομένων που δεν προορίζονται για αυτά. Η δεύτερη δουλειά είναι να σιγουρέψει ότι τα δεδομένα φθάνουν στον σωστό προορισμό. Όση πολυπλοκότητα και να έχει στο τέλος ένα τέτοιο σύστημα, με δεκάδες δίκτυα, πολύπλοκους κανόνες και μεγαλύτερο δρομολογητή, η ουσία παραμένει η ίδια. Από τη στιγμή που το Διαδίκτυο είναι ουσιαστικά ένα τεράστιο δίκτυο που αποτελείται από δεκάδες χιλιάδες μικρά δίκτυα, η χρήση των δρομολογητών είναι απολύτως αναγκαία.

### ***Τι είναι οι παροχές υπηρεσιών internet***

Με αυστηρούς όρους, για να δεχθούμε ότι ένας υπολογιστής είναι συνδεδεμένος στο Διαδίκτυο πρέπει να εκπληρώνει ορισμένες προϋποθέσεις:

- Να «τρέχει» το πρωτόκολλο TCP/IP.
- Να έχει μια μοναδική TCP/IP διεύθυνση που τον ξεχωρίζει από τα εκατομμύρια των άλλων υπολογιστών.
- Να μπορεί να στείλει IP πακέτα σε όλες τις μηχανές στο Διαδίκτυο.

Συνήθως, ένας υπολογιστής που έχει αυτές τις προϋποθέσεις είναι μονίμως -συνδεδεμένος στο Διαδίκτυο. Υπάρχουν όμως ορισμένες εταιρείες οι οποίες αποκαλούνται συλλογικά Παροχείς Υπηρεσιών Internet (Internet Service Providers, ISPs) και παρέχουν τη δυνατότητα



προσωρινής σύνδεσης στο Διαδίκτυο. Ένας οικιακός χρήστης μπορεί να συνδεθεί με τον δικό του υπολογιστή με τη βοήθεια ενός modem, να πάρει μια προσωρινή διεύθυνση και να επικοινωνήσει με τους άλλους υπολογιστές στο Διαδίκτυο. Σε μια τέτοια περίπτωση, ο οικιακός χρήστης είναι συνδεδεμένος στο Διαδίκτυο για όσο χρονικό διάστημα είναι συνδεδεμένος στον δρομολογητή (router) του ISP του. Φυσικά, μια τέτοια υπηρεσία δεν είναι δωρεάν (αν και πρόσφατα εμφανίστηκαν ISP που παρέχουν δωρεάν σύνδεση, με αντάλλαγμα την υποχρέωση να βλέπει ο χρήστης ορισμένες διαφημίσεις).

### ***Τι προσφέρει το διαδίκτυο***

Παραδοσιακά, στο Διαδίκτυο προσφέρονται τέσσερις βασικές υπηρεσίες:

- E – mail (κοινώς «ηλεκτρονικό ταχυδρομείο»). Η δυνατότητα να συνθέσει κάποιος, να στείλει και να λάβει ηλεκτρονικό ταχυδρομείο υπάρχει από τις πρώτες ημέρες του ARPANET και είναι εξαιρετικά δημοφιλής. Πρακτικώς, δεν υπάρχουν σήμερα υπολογιστές οι οποίοι να μη διαθέτουν αυτή τη δυνατότητα και δισεκατομμύρια ηλεκτρονικά μηνύματα διακινούνται καθημερινά με τη βοήθεια του SMTP πρωτοκόλλου.

- News (USENET). Οι ομάδες συζήτησης (newsgroups) είναι εξειδικευμένα φόρα, στα οποία χρήστες με κοινά ενδιαφέροντα ανταλλάσσουν μηνύματα. Υπάρχουν χιλιάδες τέτοιες ομάδες με θέματα τόσο τεχνικά όσο και μη τεχνικά, μέσα στα οποία περιλαμβάνονται οι υπολογιστές, η επιστήμη, η ψυχαγωγία και η πολιτική. Υπάρχει μια ετικέτα καλής συμπεριφοράς μέσα σε αυτές τις ομάδες, οπότε ουαί και

αλίμονο σε όποιον την παραβιάσει... Τα newsgroups μεταφέρονται συνήθως με τη βοήθεια του NNTP πρωτοκόλλου.

- Remote login. Με προγράμματα όπως το «telnet» και το «rlogin», ένας χρήστης μπορεί να μπει σε οποιαδήποτε μηχανή στο Διαδίκτυο αρκεί να διαθέτει έναν λογαριασμό χρήσης, και το πρωτόκολλο TELNET αποτελεί την ανάλογη βάση.

- Μεταφορά δεδομένων. Με το πρόγραμμα «ftp», που πήρε το όνομα του από το αντίστοιχο πρωτόκολλο FTP (File Transfer Protocol), ή ανάλογα προγράμματα που «μιλούν» το ίδιο πρωτόκολλο, είναι εφικτό να αντιγραφούν αρχεία από μια μηχανή στο Διαδίκτυο σε άλλη. Τεράστιος όγκος άρθρων, δεδομένων κτλ. είναι διαθέσιμος με αυτόν τον τρόπο.

### *World wide web και url*

Στις αρχές της δεκαετίας του '90, εμφανίστηκε μια νέα υπηρεσία, το World Wide Web (Παγκόσμιος Ιστός). Το πρωτόκολλο HTTP δημιουργήθηκε για την επικοινωνία ανάμεσα στα προγράμματα που διάβαζαν τις σελίδες του Web και τους εξυπηρέτες που «σερβίριζαν» το ανάλογο υλικό. Η φιλοσοφία του «υπερκειμένου» (hypertext) διαπνέει τον σχεδιασμό του Web, με συνδέσμους επικοινωνίας (links) ανάμεσα στις σελίδες.

Επειδή οι διασυνδεδεμένες σελίδες μπορεί να βρίσκονται σκορπισμένες σε διαφορετικά μέρη στον κόσμο, έγινε αναγκαίος ο ορισμός της τοποθεσίας για τις εικόνες και τις σελίδες στις οποίες γίνεται αναφορά. Έτσι δημιουργήθηκε η έννοια του Uniform Resource Locator

(URL), που αποτελεί μια γενικευμένη διεύθυνση. Ένα παράδειγμα URL είναι το `http://www.in.gr/index.html`, μέσα στο οποίο ορίζονται το πρωτόκολλο που θα χρησιμοποιηθεί (HTTP είναι το πρωτόκολλο του Web), ο υπολογιστής στον οποίο απευθυνόμαστε (`www.in.gr`) και το αρχείο που ζητάμε (εδώ είναι το `index.html`). Για ένα αντιπροσωπευτικότερο παράδειγμα, δοκιμάστε διαδοχικά τα URL `ftp://www.ntua.gr` και `http://www.ntua.gr`. Εδώ ο υπολογιστής είναι ο ίδιος, αλλά το πρωτόκολλο είναι διαφορετικό, με αποτέλεσμα να επικοινωνείτε με διαφορετικό πρόγραμμα εξυπηρέτησης στον ίδιο υπολογιστή.

Η δύναμη του Web είναι ότι κάτω από έναν εύχρηστο τρόπο λειτουργίας ενοποιεί πολλά πρωτόκολλα και υπηρεσίες, και για αυτόν τον λόγο έγινε τόσο δημοφιλές.

Μπορεί να ισχυριστεί κανείς βάσιμα ότι το Web και τα προγράμματα με τα οποία διαβάζει κανείς σελίδες άνοιξαν τις πόρτες του Διαδικτύου στον απλό χρήστη.

## Σύντομο βιογραφικό του Internet.

- '60 Εφεύρεση της μεταγωγής δεδομένων
- 1967 Σχέδια υλοποίησης της θεωρίας μεταγωγής πακέτων
- 1969 - Ορίζεται η ARPAnet από το Υ.ΕΘ.Α των ΗΠΑ, να ερευνήσει την δυνατότητα διαδικτύωσης των υπολογιστών.  
- Σύνδεση των πρώτων 4 κέντρων.
- 1970 Χρήση του Network Control Protocol (NCP) των κόμβων (=nodes) του ARPAnet.
- 1972 Ίδρυση του InterNetworking Working Group (INWG) με σκοπό τον ορισμό των standards.
- 1973 Πρώτες διεθνές συνδέσεις του ARPAnet. Σύνδεση με Νορβηγία και Βρετανία
- 1976 Αναπτύχθηκε το UUCP (Unix to Unix Copy Protocol) από την AT & T Bell Labs.
- 1979 Γέννηση του USEnet που κάνει χρήση του UUCP
- 1981 ίδρυση των BITNET και CSNET
- 1982 Το INWG ορίζει το TCP/IP σαν το πρωτόκολλο του ARPAnet. Το Υπουργείο Άμυνας των ΗΠΑ το υιοθετεί.
- 1983 -Δημιουργία του Name Server από το Πανεπιστήμιο του Wisconsin. Οι χρήστες δεν χρειάζεται να ξέρουν την διαδρομή για να βρουν τα άλλα συστήματα.  
- Διάσπαση του ARPAnet σε ARPAnet και MILnet.
- 1984 Εγκατάσταση του DNS (Domain Name Server). 1,000 hosts
- 1986 Ίδρυση του NSFnet με κορμό στα 56 Kbps

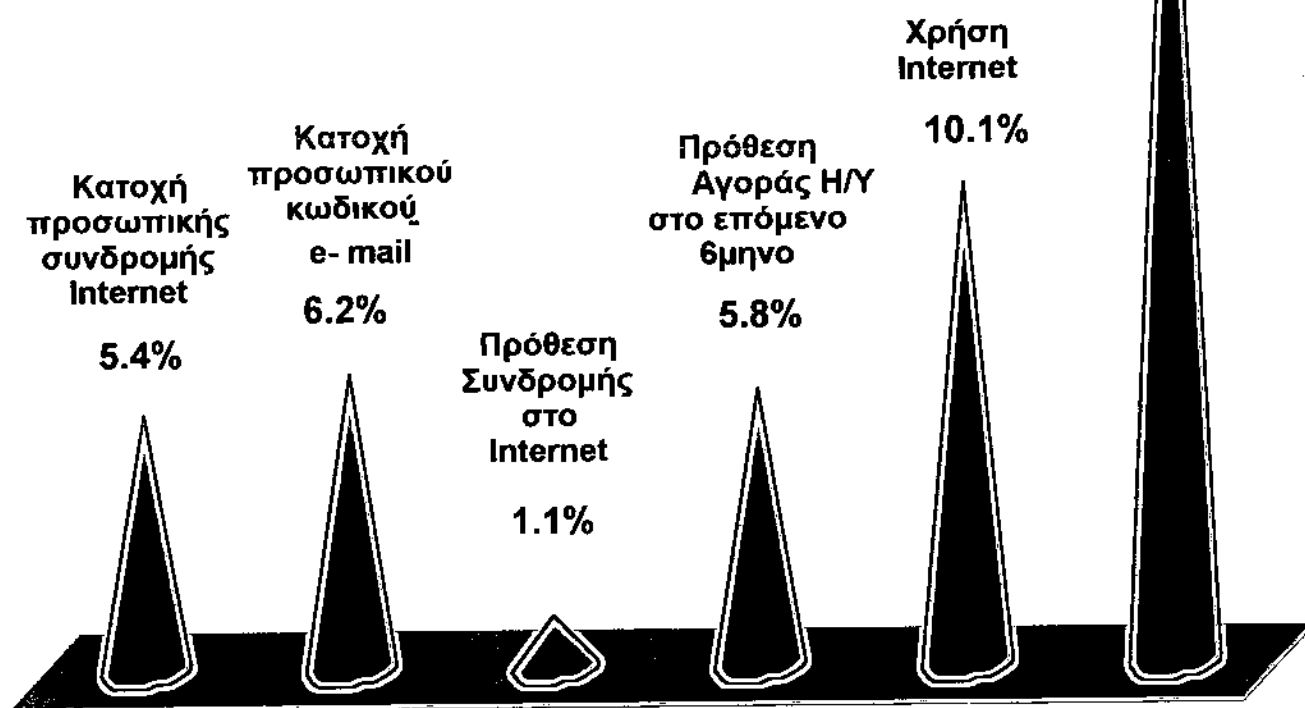
- 1989 - Αναβάθμιση του κορμού του NSFnet σε T1, 1.544 Mbps.  
-100,000 hosts  
-Κατάργηση του ARPAnet.
- 1990 - Ίδρυση της Electronic Frontier Foundation (EFF).  
- Ανακοινώνεται η υπηρεσία Archie
- 1991 - ίδρυση του Commercial Internet Exchange (CIX).  
- Δημιουργία των υπηρεσιών WAIS και Gopher.  
- Ίδρυση της Internet Society.  
-Το CERN δημιουργεί το World – Wide – Web.
- 1992 - Ο κορμός του NSFnet αναβαθμίζεται σε T3 δηλ. 44.736 Mbps.  
- Πάνω από 1,000,000 hosts στο Internet  
- Ιδρύεται το InterNIC από την NSF με σκοπό την παροχή πληροφοριών στους χρήστες.  
- Τα MME δίνουν σημασία στο Internet
- 1994 - Αλλαγή πολιτικής του NSF. Ο έλεγχος του κορμού περνάει σε ιδιώτες ενώ άρονται οι περιορισμοί που αφορούσαν τις διεθνείς
-

# Η/Υ και Internet στην Ελλάδα

Έρευνα σε 8,833,865 άτομα

Χρήση Η/Υ  
20.0%

- 71% άρχισε να χρησιμοποιεί Η/Υ πριν από 5 χρόνια
- 75% άρχισε να χρησιμοποιεί το Internet πριν από 2 χρόνια



Πηγή: "Πανελλαδική Έρευνα για τη χρήση Υπολογιστών, Internet και Κινητής Τηλεφωνίας στην Ελλάδα", ΕΔΕΤ, Ιούλιος 2001

## Εκρηκτική η άνοδος του Internet στην Ελλάδα τα επόμενα χρόνια

Ένας στους τέσσερις Έλληνες θα διαθέτει πρόσβαση στο Internet έως το 2003, καθώς ο αριθμός των χρηστών αναμένεται να τετραπλασιαστεί στην Ελλάδα, σύμφωνα με μελέτη της γερμανικής τράπεζας Deutsche Bank για τις επενδυτικές ευκαιρίες στον κλάδο του Internet στις αναδυόμενες αγορές της Ευρώπης, την οποία δημοσιεύουν Τα Νέα το Σάββατο.

Συγκεκριμένα, στη μελέτη της γερμανικής τράπεζας με τίτλο "Επενδύοντας στο Internet της αναδυόμενης Ευρώπης" αναφέρεται ότι ο ρυθμός αύξησης των χρηστών του Διαδικτύου κατατάσσει την ελληνική αγορά Internet στις ταχύτερα αναπτυσσόμενες της Ευρώπης.

Παράλληλα, τονίζεται ότι σημαντικό πλεονέκτημα της Ελλάδας σε σχέση με άλλες ιντερνετικές αγορές της Ευρώπης είναι η αναμενόμενη απελευθέρωση των τηλεπικοινωνιών το 2002, οπότε θα μειωθεί και το κόστος των τηλεφωνικών τελών. Αξίζει να σημειωθεί ότι η πρόσβαση στο Διαδίκτυο κοστίζει στους Έλληνες καταναλωτές έως και 245 δραχμές ανά ώρα.

Τέλος, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Deutsche Bank, η πύλη in.gr. του Δημοσιογραφικού Οργανισμού Λαμπράκη συγκεντρώνει αυτή τη στιγμή πιθανότητα 70% να καταστεί κυρίαρχος του ιντερνετικού παιχνιδιού στην Ελλάδα, ενώ στην δεύτερη θέση, με πιθανότητα 30%, η γερμανική τράπεζα τοποθετεί τον ΟΤΕ. Οι υπόλοιποι διεκδικητές, όπως η Panafon, η Stet Hellas, οι εκδόσεις Τεγόπουλος, η Infoquest κ.λπ.

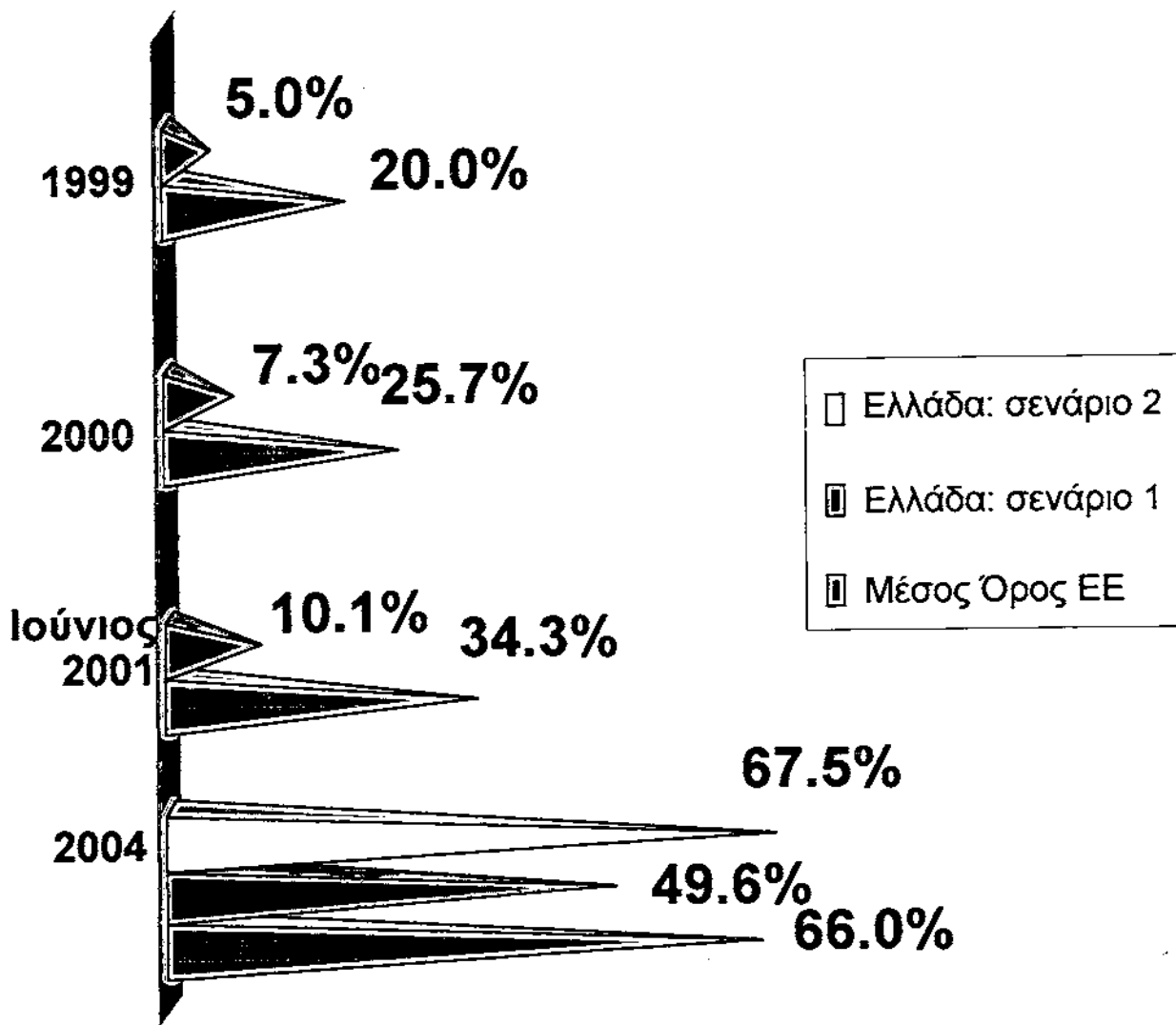
ακολουθούν σε απόσταση, με πιθανότητα επικράτησης που δεν ξεπερνά,  
πάντα κατά την τράπεζα, το 10%.

Πηγή

[www.ingr.com](http://www.ingr.com).

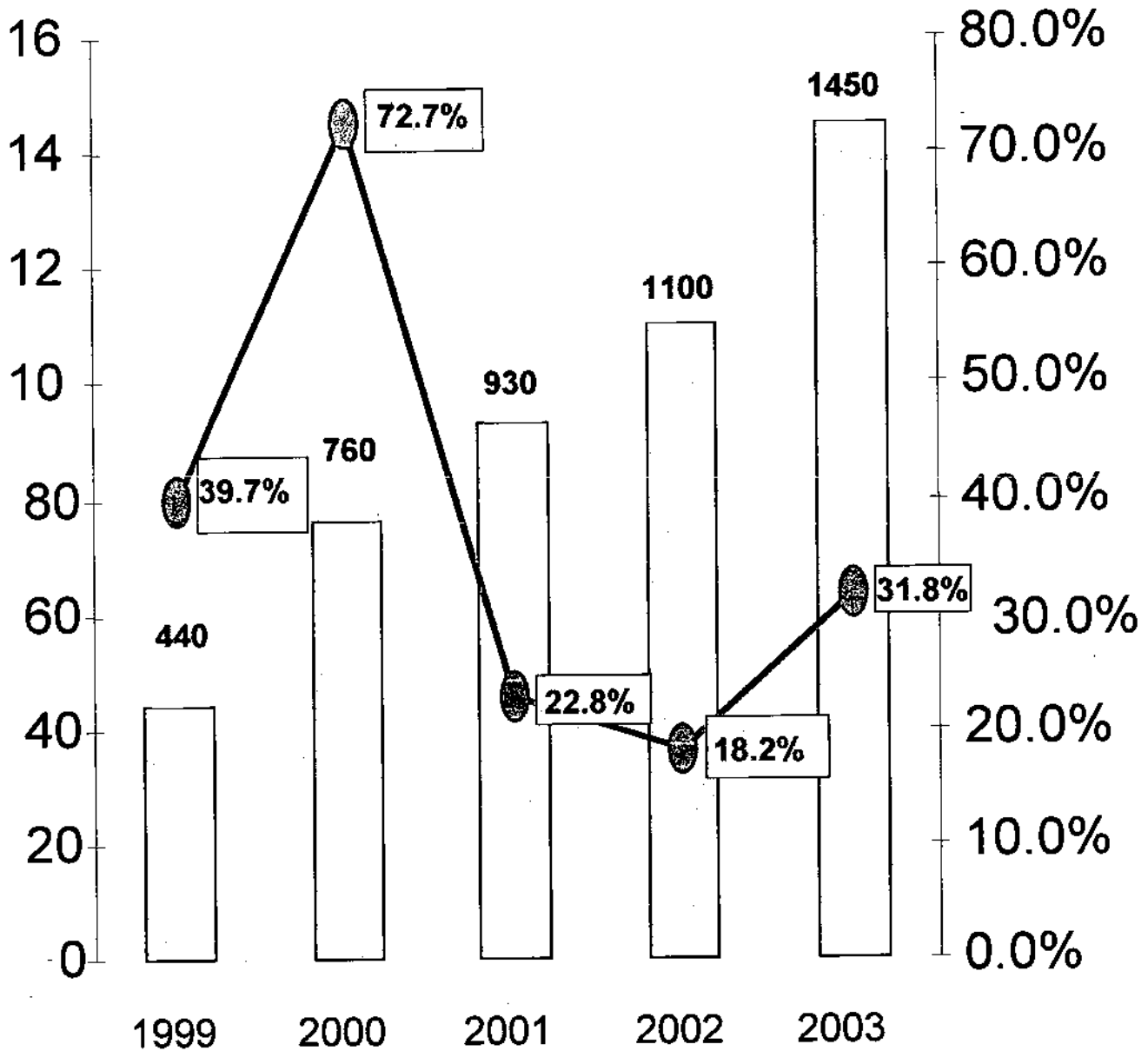


# Εξέλιξη χρήσης Internet στην Ελλάδα και στην ΕΕ



Πηγή: "Πανελλαδική Έρευνα για τη χρήση Υπολογιστών, Internet και Κινητής Τηλεφωνίας στην Ελλάδα", ΕΔΕΤ, Ιούλιος 2001; Eurobarometer, 2001

# Χρήστες Internet – πληθυσμός και αύξηση % 1999-2003

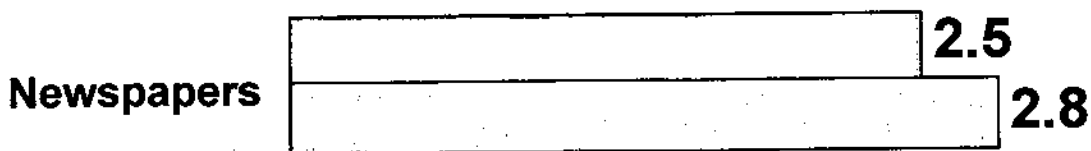
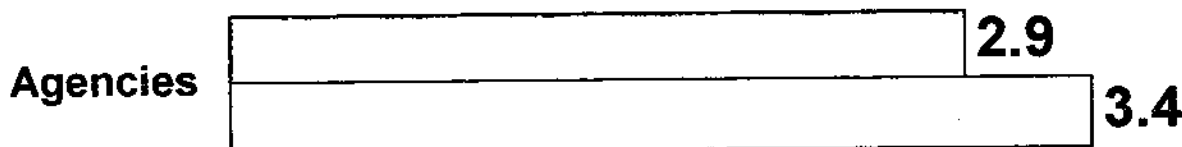
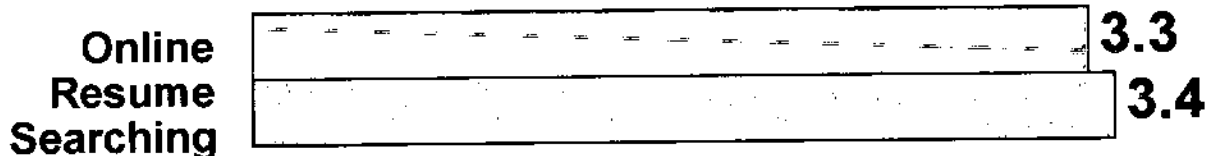
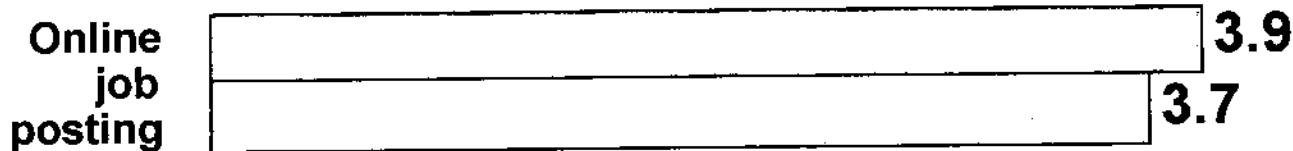


Πηγή : " Στρατηγική Επισκόπηση της Ελληνικής Αγοράς Internet 2001 "; Strategic International

# Αποτελεσματικότητα

Πόσο αποτελεσματικές και αποδοτικές είναι  
οι παρακάτω μέθοδοι προσέγγισης  
υποψηφίων;

Effectively generates qualified leads  Efficient use of time and money



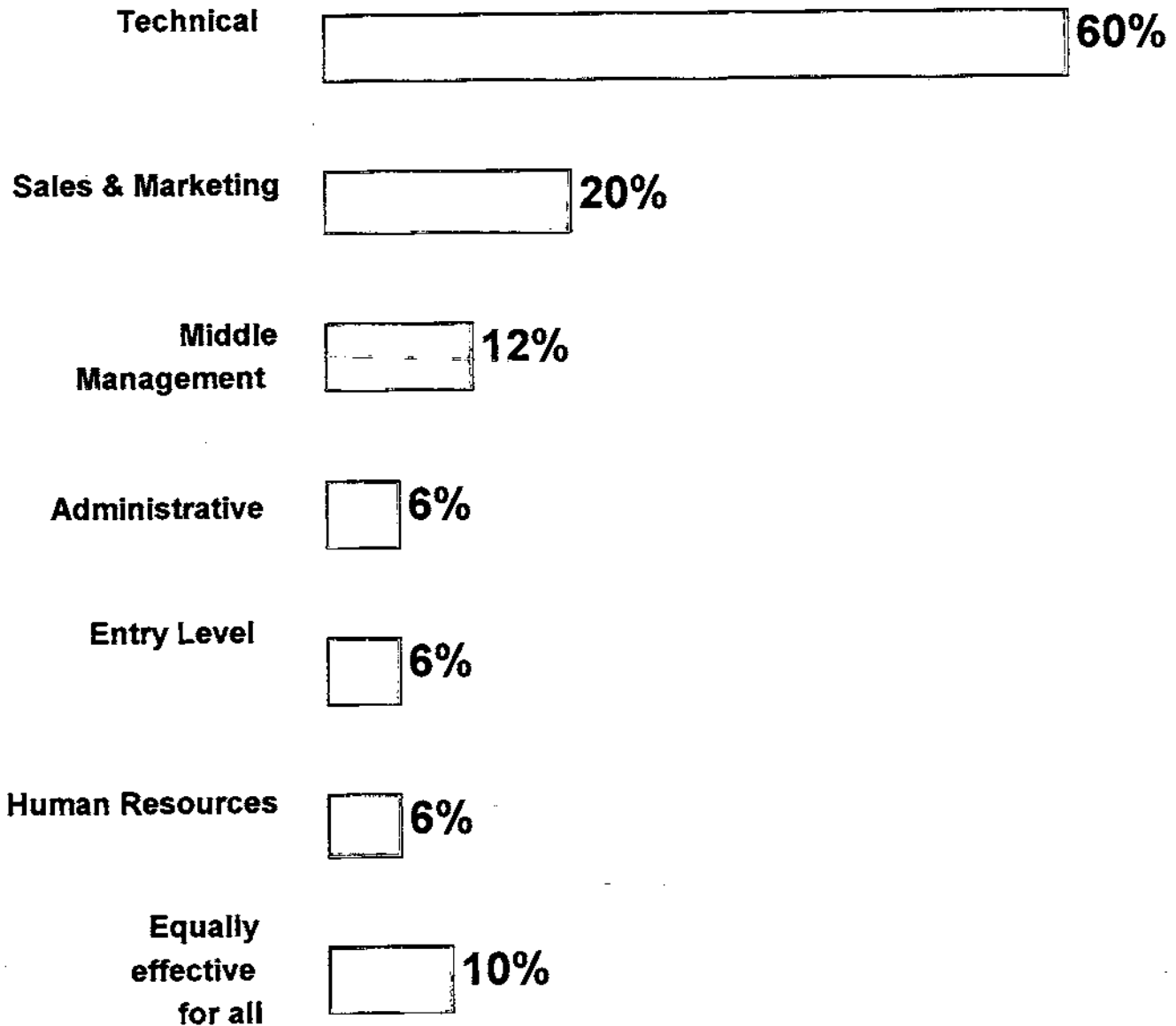
Not at all

Extremely

Πηγή: Forrester Research

# Αποτελεσματικότητα

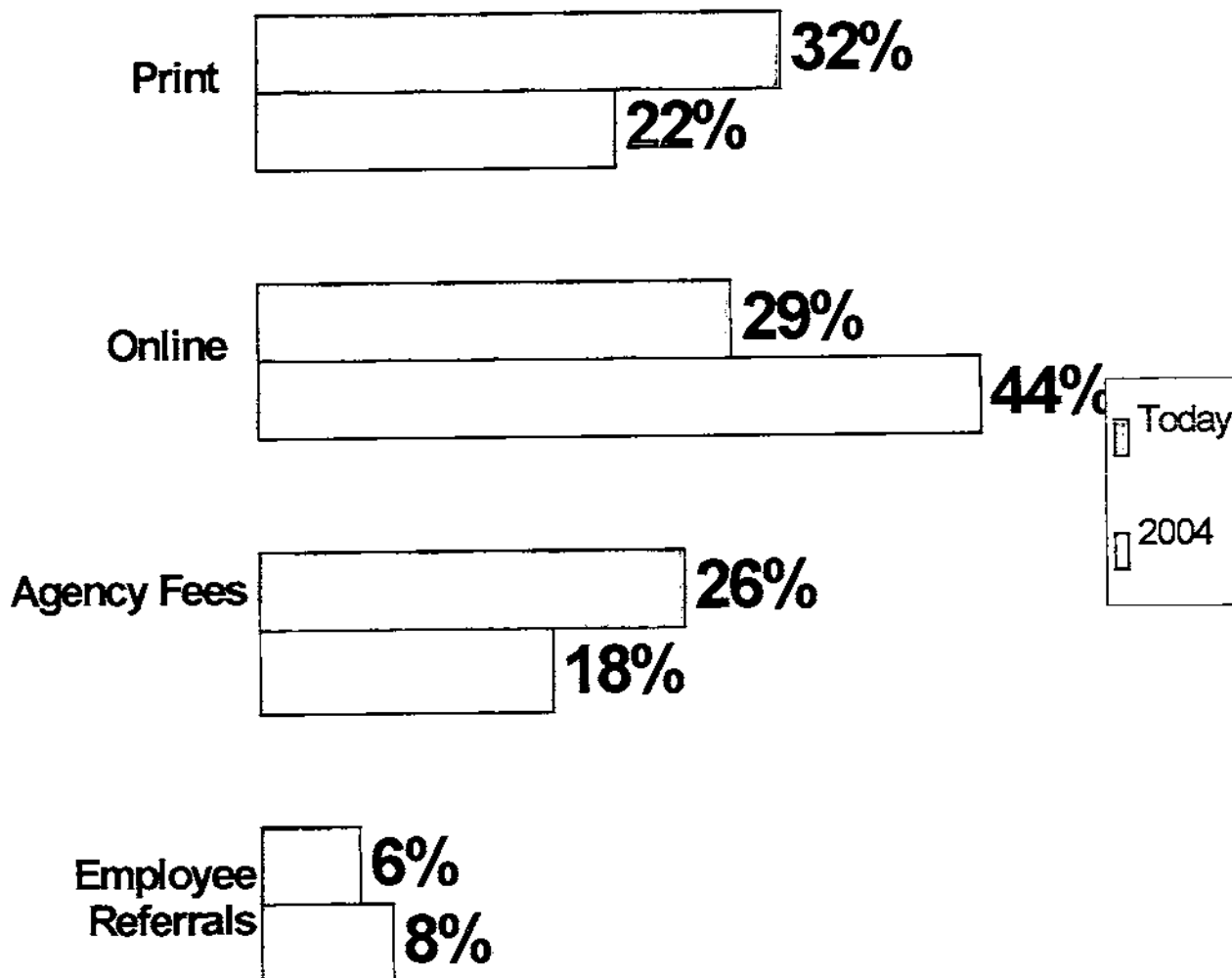
Για ποια από τις παρακάτω θέσεις είναι το Internet περισσότερο αποτελεσματικό;



Πηγή : Forrester Research

# Αποτελεσματικότητα

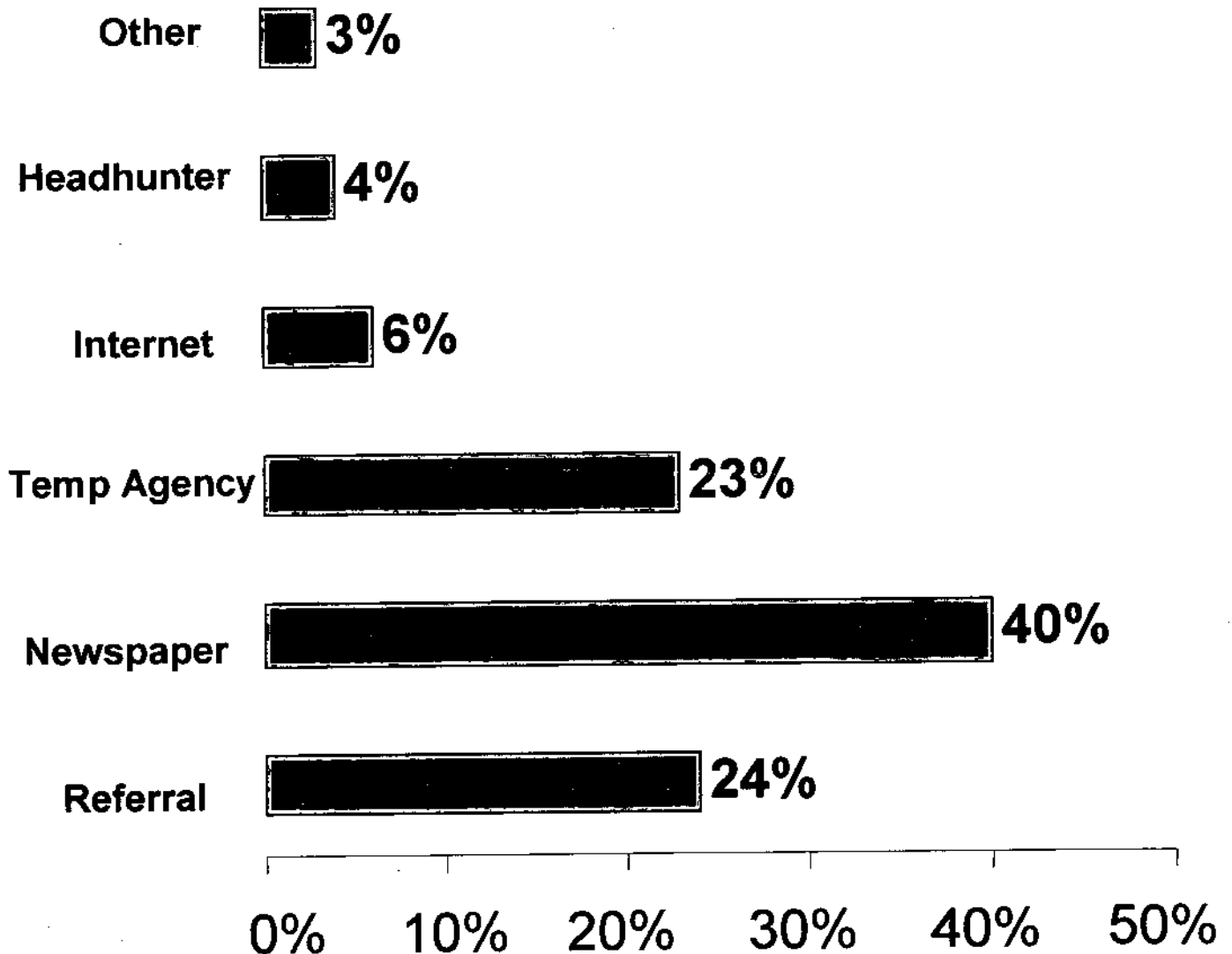
Πως κατανέμετε τον αντίστοιχό σας προϋπολογισμό σε διαφημίσεις και άλλες υπηρεσίες για προσέγγιση υποψηφίων;



Πηγή: Forrester Research

# Αποτελεσματικότητα

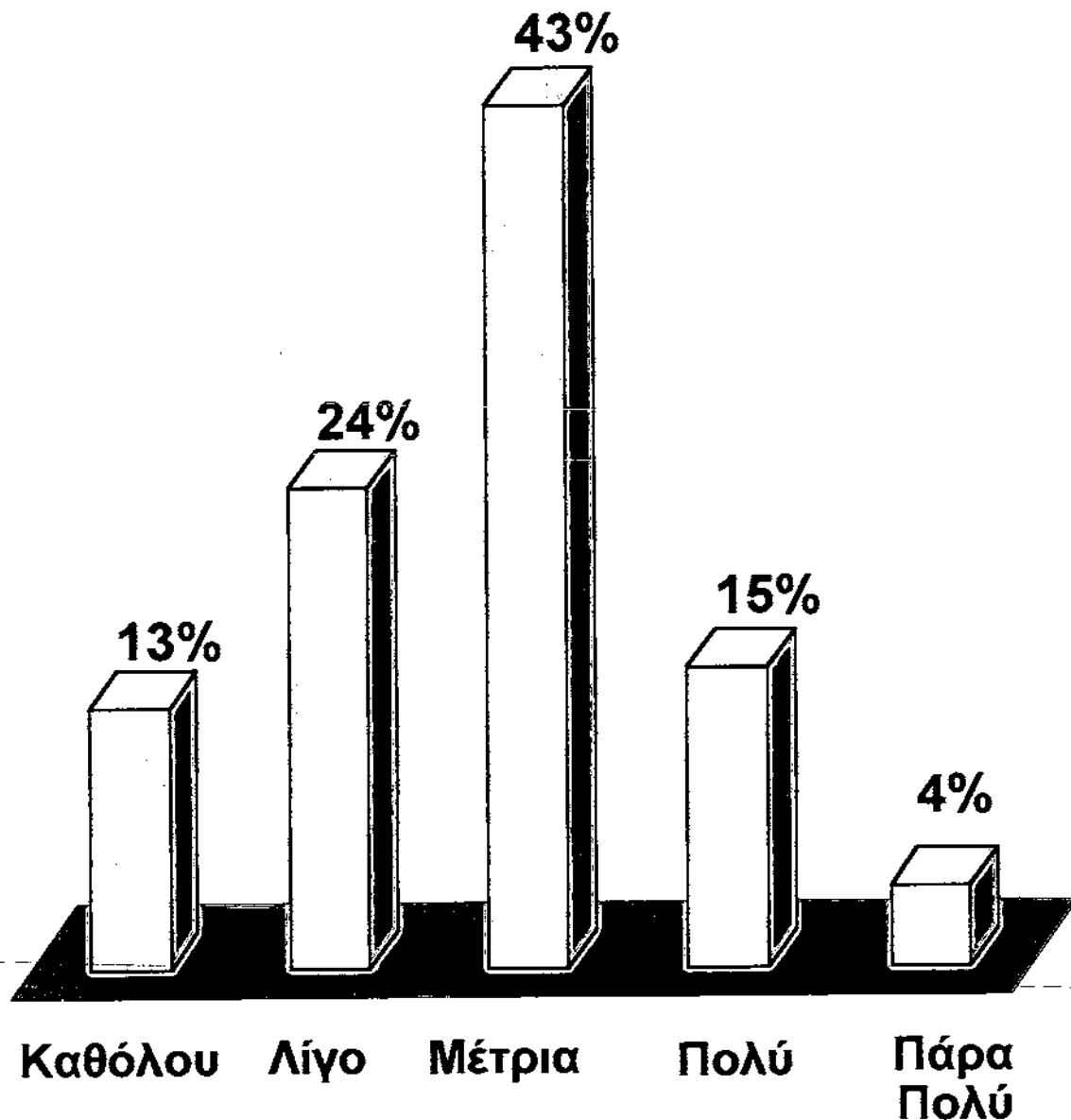
Με ποιο τρόπο βρήκατε την τελευταία σας δουλειά;



Πηγή: Forrester Research

# Αποτελεσματικότητα

Πόσο ικανοποιημένος/η είσαστε από τις εργασίες που βρήκατε μέσω δικτύου;



Πηγή: Forrester Research

# On-line recruiting/ e-recruiting





## e – Recruiting

Ο ηλεκτρονικός κόσμος που μας έχει ανοίξει το Internet παίρνει όλο και μεγαλύτερες διαστάσεις στη καθημερινή μας ζωή: τέχνη, πολιτισμός, ειδήσεις, οικονομία, πολιτική. Η Ελλάδα αν και ουραγός στις ηλεκτρονικές εξελίξεις προσπαθεί να επιταχύνει. Μπορεί να είναι απ' τις τελευταίες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε ότι αφορά τη διείσδυση του Διαδικτύου αλλά η αύξηση του αριθμού χρηστών Internet είναι ταχύτερη. Ήδη υπολογίζεται ότι ο αριθμός των Ελλήνων χρηστών Internet (συμπεριλαμβανομένου των χρηστών από εταιρείες) ξεπέρασε το όριο του 1 εκατομμυρίου.

Μια απ' τις σημαντικές καινοτομίες που έχει προκαλέσει το Διαδύκτιο είναι και η δημιουργία της Ηλεκτρονικής Αγοράς Εργασίας. Ολοένα αυξανόμενος αριθμός εταιρειών καταφεύγει στο Internet για να προσελκύσει τους πιο κατάλληλους υποψηφίους για τις κενές θέσεις εργασίας που δημιουργούνται. Οι λόγοι οι οποίοι οδηγούν στην αλματώδη ανάπτυξη της Ηλεκτρονικής Αγοράς Εργασίας είναι ιδιαίτερης σημασίας :

- η προσέλκυση υποψηφίων μέσω Internet, αν γίνεται σωστά, μπορεί να μειώσει το κόστος της επιλογής υποψηφίων σημαντικά συγκρινόμενη με τους παραδοσιακούς τρόπους προσέλκυσης υποψηφίων. Οι αιτίες μείωσης του κόστους είναι η μείωση των καταχωρήσεων σε εφημερίδες, η μείωση των ταχυδρομικών εξόδων (η επικοινωνία γίνεται με email) και ο μειωμένος φόρτος εργασίας για το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού εξαιτίας της αυτοματοποίησης κάποιων εργασιών

- (διαχείριση φακέλων, σκανάρισμα βιογραφικών, αποστολή απαντητικών επιστολών),
- η χρονική διάρκεια προσέλκυσης υποψηφίων μειώνεται σταδιακά, απ' τη στιγμή που έχουμε πιο γρήγορη τοποθέτηση "αγγελιών", πιο γρήγορη ανταπόκριση από υποψηφίους και ταχύτερη επεξεργασία των βιογραφικών εξαιτίας της γρήγορης διαχείρισης ηλεκτρονικών αρχείων. Συνολικά έχει υπολογισθεί ότι εξοικονομούνται κατά μέσο όρο 12· ημέρες,
  - δεδομένου ότι οι χρήστες Inetnet τείνουν να είναι πιο καλά εκπαιδευμένοι και πιο εξοικειωμένοι με την τεχνολογία από τους μη χρήστες, οι εταιρείες πιστεύουν ότι μπορούν να προσελκύσουν πιο καταρτισμένους, πιο άρτια εκπαιδευμένους υποψηφίους. Επιπλέον, διαφημίζοντας θέσεις εργασίας στο Διαδίκτυο, σου δίνεται η ευκαιρία να προσελκύσεις άτομα υψηλών ικανοτήτων που εργάζονται ήδη αλλού και αυτό γιατί μπορεί, ακόμα και αν δεν ψάχνουν ενεργά για αλλαγή εργασίας, να μπουν στο πειρασμό να απαντήσουν σε μια αγγελία όταν "πέσουν" πάνω της.

Αντιλαμβανόμαστε από τα παραπάνω ότι η εξοικονόμηση χρηματικών πόρων, χρόνου αλλά και η προσέλκυση πιο άρτια εκπαιδευμένων υποψήφιων έχει οδηγήσει παγκόσμια την σημαντική ανάπτυξη του E - recruiting . Το 2000, το 29% των 500 μεγαλύτερων οργανισμών παγκόσμια χρησιμοποιούσαν , ενεργητικά ή μη, το Διαδίκτυο για την προσέλκυση υποψηφίων, ενώ το ποσοστό αυτό ανάμεσα στις εταιρείες της Βρετανίας έφτανε το 68%. Σύμφωνα με την Ετήσια Ερευνά Αμοιβών και Παροχών που διεξήγαγε η KPMG για το 2001 στη χώρα μας, το 34% των εταιρειών έχει καταφύγει συμπληρωματικά και στην Ηλεκτρονική Αγορά Εργασίας, ενώ το 64%

από αυτές αντιμετωπίζουν το Internet ως αρκετά ικανοποιητικό εργαλείο στρατολόγησης υποψηφίων. Παγκόσμια αλλά και στην Ελλάδα, όπως ήταν αναμενόμενο, οι εταιρείες Υψηλής Τεχνολογίας είναι αυτές που πρωταγωνιστούν στην Ηλεκτρονική Αγορά Εργασίας. Επιπλέον σύμφωνα με έρευνα που διεξήγαγε η ICAP το 2001 το 15,4% των χρηστών του Διαδικτύου το χρησιμοποιούν ως μέσο αναζήτησης εργασίας. Ενώ το ποσοστό αυτό σε διεθνές επίπεδο αγγίζει το 30%. Οι υποψήφιοι στρέφονται στο Internet γιατί απλοποιεί τη διαδικασία εύρεσης και αίτησης για μία θέση. Είναι σαφώς πιο γρήγορο σαν διαδικασία και λιγότερο "απαιτητικό" (π.χ. δεν απαιτεί την προετοιμασία συνοδευτικής αποστολής, αποστολή μέσω ταχυδρομείου).

Ένας από τους πιο αβάσιμους μύθους τα πρώτα χρόνια του E - recruiting ήταν ότι πλέον η επιλογή υποψηφίων μπορεί να γίνει μία καθαρά ηλεκτρονική υπόθεση. Ωθούμενοι κυρίως από μία επιθυμία της αγοράς για μια όσο γίνεται μεγαλύτερη αυτοματοποίηση εγέρθηκαν ισχυρισμοί για ελαχιστοποίηση του ανθρώπινου στοιχείου στη διαδικασία προσλήψεων. Στην πραγματικότητα η ανάγκη του επαγγελματία στελέχους τόσο στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού μίας εταιρείας όσο και σε μία εταιρεία Συμβούλων είναι πιο σημαντική από ποτέ και χρειάζεται να συνδυάζει την πολύ καλή γνώση των θεμάτων Ανθρώπινου Δυναμικού με την εξοικείωση με τα πλεονεκτήματα που προσφέρει το Διαδίκτυο.

Όταν μία εταιρεία αποφασίζει να προχωρήσει στο E - Recruiting πέρα από τον τόπο στο Διαδίκτυο (Web Site) που μπορεί να διαθέτει η ίδια, μπορεί να χρησιμοποιήσει συγκεκριμένους χώρους που εξειδικεύονται στη συγκεκριμένη εργασία και που ονομάζονται On - Line Job Boards. Τα On - line Job Boards έχουν εμφανιστεί και στη

χώρα μας τα τελευταία χρόνια και ο υποψήφιος μπορεί να βρει "αναρτημένες" αγγελίες προσφοράς εργασίας από διάφορες εταιρείες.

Τον Νοέμβριο του 2001 λανσάρεται από την KPMG το [www.justjobs.gr](http://www.justjobs.gr) που φιλοδοξεί να είναι το πιο αποτελεσματικό Ηλεκτρονικό Γραφείο Εύρεσης Εργασίας. Η KPMG διαθέτοντας το μεγαλύτερο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ανάμεσα στις εταιρείες Συμβούλων και πολύ σημαντική τεχνογνωσία σε θέματα Προσωπικού αποφάσισε να αξιοποιήσει τις δυνατότητες τις αυτές για να προσφέρει άριστες ηλεκτρονικές υπηρεσίες τόσο σε πελάτες όσο και σε υποψηφίους. Να σημειωθεί ότι η KPMG ήταν η πρώτη εταιρεία που ασχολήθηκε συστηματικά και με μεγάλη επιτυχία με το E-recruiting το οποίο αποτελεί εντελώς ξεχωριστή υπηρεσία από το ήδη καθιερωμένο τμήμα Εύρεσης και Επιλογής Στελεχών.

Το justjobs επιτρέπει 24ωρη και ταχύτατη αμφίδρομη επικοινωνία μεταξύ υποψηφίων και μελλοντικών εργοδοτών. Ο υποψήφιος, χωρίς να χρειαστεί να εγγραφεί στο justjobs, έχει πλήρη πρόσβαση σε όλες τις διαθέσιμες κενές θέσεις. Μπορεί να αντλήσει όλη την πληροφόρηση που χρειάζεται, τόσο για τη θέση όσο και για την εταιρεία που τον ενδιαφέρει και μπορεί να επικοινωνήσει μαζί της διατηρώντας την ανωνυμία του. Είναι χαρακτηριστικό ότι δίνεται στον υποψήφιο η δυνατότητα να υποβάλλει ερωτήσεις για τυχόν απορίες που έχει και διευκρινίσεις που χρειάζεται προκειμένου να διαπιστώσει αν η συγκεκριμένη εταιρεία/θέση είναι η κατάλληλη γι' αυτόν. Επιπλέον ο υποψήφιος έχει τη δυνατότητα να σχηματίσει ηλεκτρονικά το ιδανικό προφίλ θέσης που θα επιθυμούσε και αυτόματα να λαμβάνει, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ενημέρωση για τις αγγελίες που εμφανίζονται και ταιριάζουν στις απαιτήσεις του. Είναι σημαντική η δυνατότητα που δίνεται στον

υποψήφιο να μπορεί να αποθηκεύει στο justjobs διάφορα έγγραφα σε ηλεκτρονική μορφή και να μπορεί να τα επεξεργάζεται από οποιοδήποτε σημείο έχει πρόσβαση στο Internet. Στα έγγραφα αυτά, ο υποψήφιος και μόνο έχει πρόσβαση και κανένας άλλος. Οποιαδήποτε στιγμή μπορεί να έχει στατιστική πληροφόρηση των κινήσεων του μέσα στο justjobs και να βλέπει πότε και με ποιους εργοδότες-εταιρείες ήρθε σε επαφή και τι ανταπόκριση υπήρξε. Κάθε υποψήφιος διαθέτει ηλεκτρονικό γραμματέα που διαχειρίζεται το φάκελο του, εξυπηρετεί τις ανάγκες του, διατηρώντας πλήρη ανωνυμία.

Εταιρεία που αποφασίζει να χρησιμοποιήσει το justjobs αποφασίζει ταυτόχρονα να εκμεταλλευθεί την τεχνογνωσία της KPMG στο E-Recruiting αλλά και στην Εύρεση Προσωπικού γενικότερα. Το εξειδικευμένο στελεχιακό δυναμικό της πιο μεγάλης εταιρείας συμβούλων σε θέματα Ανθρώπινου Δυναμικού στην Ελλάδα προσφέρει βοήθεια στην Εταιρεία- Εργοδότη για καλύτερο και μεγαλύτερης ακρίβειας ταίριασμα της θέσης (job matching) και καλύτερη καταγραφή της περιγραφής της θέσης και του ιδανικού προφίλ του υποψηφίου. Η KPMG εξασφαλίζει την πιο σωστή παρουσίαση της εταιρείας και την κατάλληλη απεικόνιση της θέσης έτσι ώστε να γίνει προσέλκυση των ιδανικών υποψηφίων. Στόχος της KPMG είναι το justjobs να μην χρησιμοποιείται για κάλυψη μόνο χαμηλών θέσεων, όπως συμβαίνει κυρίως στα On-line Job Boards, αλλά και για κάλυψη θέσεων Μεσαίας και Ανώτερης Διοικητική ευθύνης. Τέλος επιθυμεί να εκπαιδεύσει υποψήφιους και εταιρείες και σταδιακά θα παρέχει χρήσιμες πληροφορίες όπως αντιπροσωπευτικές αμοιβές για διάφορες θέσεις, εκπαίδευση των στελεχών Ανθρώπινου Δυναμικού για καλύτερη εκμετάλλευση του e- Recruiting, career counseling κ.α.

## Tips

- Οι προσλήψεις μέσω Internet είναι η δεύτερη υψηλότερη πηγή νέων προσλήψεων για εταιρείες όπως η Microsoft, Sun και Unisys. (TheStandard.com)
- Οι εταιρείες θα αυξήσουν κατά 52% τα έξοδα για E-recruiting και θα τα μειώσουν κατά 31% για τις αγγελίες στον τύπο, μέχρι το 2004. (Forester Research)
- Το E-recruiting θα έχει τουλάχιστον το 50% της αγοράς Εύρεσης και Επιλογής Προσωπικού την επόμενη δεκαετία. (Thomas Weisel Partners)
- Οι μεγαλύτερες 500 εταιρείες παγκόσμια (Global 500 companies) προβλέπεται ότι θα χρησιμοποιούν το Διαδίκτυο για προσέλκυση υποψηφίων σε ποσοστό:
  - ο 70% μέχρι το τέλος του 2001
  - ο 90% μέχρι το τέλος του 2002
  - ο 100% μέχρι το τέλος του 2003 (iLogos Research)

## Η ΧΡΗΣΗ ΤΟΥ E -RECRUITING ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πριν από μερικά χρόνια θα έπρεπε οι υποψήφιοι να θυμηθούν όλους τους γνωστούς και φίλους για να τους βοηθήσουν σε αυτή τη διαδικασία. Αργότερα ήρθαν στη ζωή μας οι σύμβουλοι επιχειρήσεων, οι οποίοι διευκόλυναν τις επιχειρήσεις-πελάτες τους να βρουν τα κατάλληλα στελέχη και βέβαια τους ενδιαφερομένους να βρουν την κατάλληλη εργασία. Σε αυτή τη διαδικασία της αναζήτησης εργασίας ένας από τους παράγοντες επιτυχίας είναι ο χρόνος. Δηλαδή την κατάλληλη στιγμή να είναι το βιογραφικό σημείωμα εκεί. Εδώ λοιπόν είναι η τεχνολογία η οποία βοηθάει και πάλι. Στις τεχνολογικά ανεπτυγμένες χώρες η αναζήτηση εργασίας μέσω Internet αποτελεί πλέον μια σχετικά διαδεδομένη λύση, ιδιαίτερα για τα όχι πολύ υψηλόβαθμα στελέχη και μάλιστα θεωρείται ανερχόμενη διαδικασία εύρεσης εργασίας. Συχνά ακούμε τον νέο καινοτόμο όρο e-recruiting, μέσω του οποίου έχουμε είτε υποψηφίους να αναζητούν δουλειά είτε εταιρείες να βρίσκουν ορισμένα από τα μελλοντικά στελέχη τους. Πόσο έχει όμως διεισδύσει αυτή η μέθοδος εύρεσης εργασίας στην Ελλάδα και σε άλλες χώρες.

- Ένας στους τρεις στις ΗΠΑ

Στην Αμερική το 2000 περίπου το 30% των υποψηφίων βρήκε δουλειά μέσω του Internet ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά στην Ευρώπη, ακόμη και στις προηγμένες χώρες, βρίσκονται περίπου γύρω στο 15%. Στην εξάπλωση του συγκεκριμένου τρόπου recruiting παίζει σημαντικό ρόλο και η χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών, καθ' ότι στη χώρα

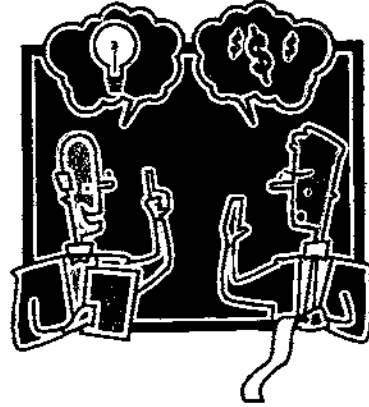
μας τον Μάρτιο του 2000 υπήρχαν μόνο επτά υπολογιστές ανά 1.000 κατοίκους (διπλασιασμός έναντι της αντίστοιχης έρευνας του 1999), αριθμός μικρός σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες (Ιρλανδία 52, Φινλανδία 123, ΗΠΑ 160). Από τις 29 χώρες του ΟΟΣΑ μόνο η Τουρκία (1), το Μεξικό (2) και η Πολωνία (4) έχουν μικρότερους αντίστοιχους δείκτες. Η δε πρόσβαση στο Internet στην Ελλάδα είναι ακόμη αρκετά μικρότερη του 10% του πληθυσμού. Επίσης, να προσθέσουμε ότι αρκετά στελέχη δεν έχουν ακόμη συνηθίσει αυτόν τον τρόπο αναζήτησης εργασίας, το οποίο βιογραφικό τους σε μια ηλεκτρονική βάση.



## Πλεονεκτήματα e-recruiting

### Υψηλή ΤΑΧΥΤΗΤΑ

- Άμεση 'απάντηση' & ανταπόκριση
- Άμεση έναρξη διαδικασίας επιλογής
- Δυνατότητα προ-αξιολόγησης υποψηφίων
- Προσέγγιση μεγάλου αριθμού υποψηφίων



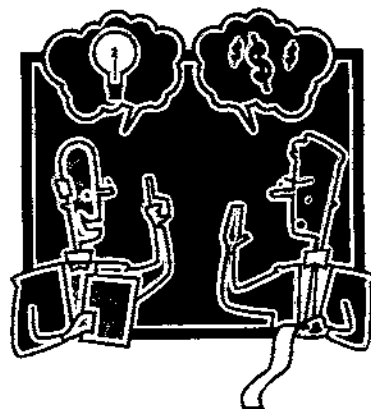
### Χαμηλό ΚΟΣΤΟΣ

- Μείωση διάρκειας έργου
- Εξοικονόμηση χώρου οργάνωσης βιογραφικών
- Αυτοματοποίηση διαδικασιών και εξοικονόμηση αναλωσίμων
- Καλύτερη Αξιοποίηση Εργατοωρών

## Πλεονεκτήματα e-recruiting...

### ΕΥΕΛΙΞΙΑ

- Κατάργηση γεωγραφικών συνόρων
- Συνεχής πρόσβαση και προβολή
- Ευρύτερο δείγμα υποψηφίων
- Άμεση σύνδεση/εισαγωγή σε βάσεις δεδομένων
- Αποτελεσματικότερη διαχείριση βιογραφικών
  - Μοντέρνα προσέγγιση υποψηφίων
  - Ενίσχυση εταιρικού προφίλ

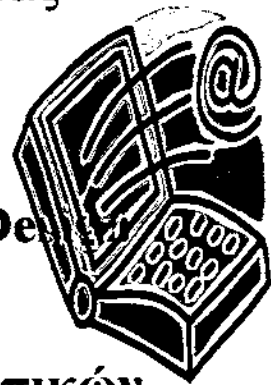


### ΕΛΕΓΧΟΣ

- Έρευνα υποψηφία (βάσεις, www, κλπ)
- Προσθήκη, αλλαγή θέσεων/αγγελιών
- Στατιστικά στοιχεία-Μέτρηση Αποτελεσματικότητας

## Μειονεκτήματα e-recruiting

- Όχι ιδιαίτερα αξιόπιστες στατιστικές (μέχρι σήμερα)
- Απρόσωπα δίκτυα επικοινωνίας
- Μειωμένη πρόσβαση
- Συμπληρωματικό μέσο
- Επένδυση σε Software/Web Dev.
- Προβλήματα τεχνολογίας
- Ασφάλεια στοιχείων / Προσωπικών Δεδομένων
- Όγκος vs. Ποιότητα (αρχικά)



## ΠΟΙΕΣ ΟΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΤΟΥ E-RECRUITING ΟΦΕΛΗ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΧΡΗΣΗΣ ΤΟΥ

Η καινούργια αυτή πρακτική της εύρεσης εργασίας μέσω Internet παρουσιάζει θετικά και αρνητικά στοιχεία είτε για τον υποψήφιο είτε για τον εργοδότη. Τα θετικά χαρακτηριστικά του καινοτόμου αυτού μέσου εύρεσης εργασίας για τον υποψήφιο εργαζόμενο είναι:

- Συντομία και ελαχιστοποίηση της χρονοβόρας και αβέβαιης διαδικασίας αναζήτησης εργασίας / περισσότερο ελεύθερος χρόνος.
- Ελεύθερη πρόσβαση, δίνοντας την ευκαιρία σε όλους τους υποψηφίους να υποβάλουν το βιογραφικό τους σε ένα site.
- Ταχύτερη επιλογή του κατάλληλου υποψηφίου από τον εργοδότη.

Τα οφέλη του εργοδότη

- Όσον αφορά τον εργοδότη, τα θετικά χαρακτηριστικά του e-recruiting συνίστανται σε:
- Δυνατότητα παρουσίασης από τον εργοδότη των ανοιχτών θέσεων σε μία μεγαλύτερη αριθμητικά ομάδα και σε μία ομάδα περισσότερο τεχνολογικά καταρτισμένη όπως είναι οι χρήστες του Internet.

- Διαφήμιση και προβολή του εργοδότη μέσω Διαδικτύου.
- Άπειρες ευκαιρίες επιχειρηματικής δράσης παρέχονται μέσω Internet όσον αφορά τον εργοδότη.

Δεν πρέπει όμως να αμελήσουμε και τα αρνητικά στοιχεία του e-recruiting. Ο ηλεκτρονικός τρόπος εύρεσης εργασίας χωλαίνει σε ορισμένα σημεία, όπως, π.χ., ότι τα στοιχεία του υποψηφίου, η προϋπηρεσία του δεν μπορούν εύκολα να πιστοποιηθούν, και ότι αν και στο Internet όλοι έχουν τη δυνατότητα να είναι χρήστες, σπάνια συναντά κανείς ανθρώπους μεγαλύτερης ηλικίας και ίσως χαμηλότερου μορφωτικού επίπεδου και μειωμένου εισοδήματος.

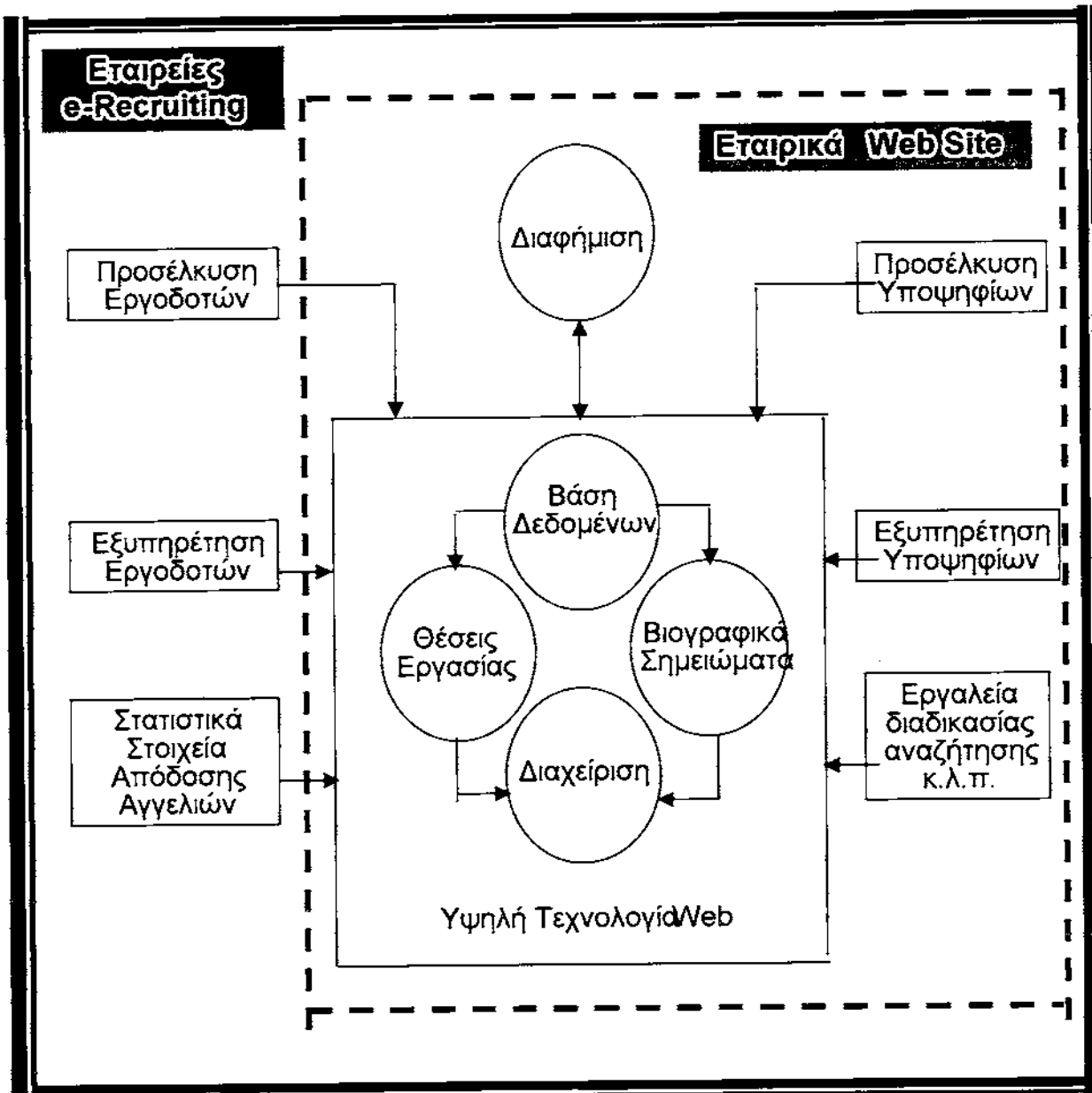
Επίσης αποκλείεται η δυνατότητα μιας άμεσης προσωπικής συνέντευξης και επικοινωνίας, που αποτελεί τον βασικότερο τρόπο επιλογής στελεχών, προβάλλεται το ερώτημα κατά πόσο τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα παραμένουν ευαίσθητα με την εισαγωγή τους σε κάποιο site και, τέλος, τίθεται θέμα ασφάλειας της βάσης δεδομένων από την εισβολή και την παρεμβολή ενός μελλοντικού hacker.

#### Το ηλεκτρονικό επιχειρείν

Προφανώς το e-επιχειρείν θα παίξει σημαντικό ρόλο στη ζωή μας και όπως αναφέρει ο ιδρυτής της Microsoft Μπιλ Γκέιτς «ο κόσμος θα αλλάξει τα επόμενα δέκα χρόνια περισσότερο απ' ό,τι άλλαξε την τελευταία πενήκονταετία». Δεν θα πρέπει όμως να ξεχάσουμε τον ανθρώπινο παράγοντα. «Όσο και αν η τεχνολογία βελτιώνει την πρόσβαση και ελαχιστοποιεί τους χρόνους, σίγουρα δεν υποκαθιστά τη σημασία της προσωπικής συνέντευξης και τη μαγεία της προσωπικής

επικοινωνίας. Ας μην ξεχνάμε λοιπόν ότι η τεχνολογία είναι μόνο το εργαλείο και εκτός από το e-recruiting υπάρχει ο άνθρωπος, η προσωπική επαφή και τα συναισθήματα που μπορεί να λέγονται ξενικά "emotions", αλλά δεν θα πρέπει σε αυτή την τεχνολογική εποχή που θα ζήσουμε να τα μεταβάλλουμε σε "e-motions"» .

# Μοντέλο e-recruiting



## **Ειδικά για το e-recruiting**

- **Σημαντική αύξηση χρήσης από εργοδότες και εργαζόμενους**
- **Αύξηση καλοσχεδιασμένων career sections**
- **Έχει γίνει πλέον αποδεκτό και αναπόσπαστο συμπληρωματικό μέσο προσέλκυσης & αξιολόγησης υποψηφίων**
- **Απορροφά όλο και μεγαλύτερο μερίδιο του προϋπολογισμού recruiting**
- **Αποτελεί συχνά σημαντικό κριτήριο για την αποδοχή του εργοδότη από τον εργαζόμενο**



## Συμπεράσματα - Προοπτικές

- Ραγδαία αύξηση χρήσης του Internet
- Αποδοχή από όλο και μεγαλύτερες ομάδες του πληθυσμού
- Μεγάλες επενδύσεις / επιδοτήσεις
- Μείωση των ταχυτήτων πρόσβασης και του κόστους χρήσης
- Αναγνώριση ως απαραίτητο για τις επιχειρήσεις



## ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ [www.KARIERA.GR](http://www.kariera.gr)

Από την πρώτη στιγμή λειτουργίας του, πριν τρία χρόνια, το [kariera.gr](http://kariera.gr) ακολουθεί ανοδική πορεία, τόσο στη συνείδηση των εργοδοτών ως εργαλείο εύρεσης προσωπικού, όσο και στη συνείδηση των εργαζομένων ως ένα αποτελεσματικό και διακριτικό εργαλείο για την εύρεση θέσεων εργασίας με τα δικά τους κριτήρια.

Το [kariera.gr](http://kariera.gr) είναι, με διάφορο, το πιο δημοφιλές site ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζομένους και συνεχίζει την εξελικτική του πορεία έτσι ώστε να εξακολουθεί να προσφέρει και να "ταιριάζει" τους κατάλληλους ανθρώπους με τις κατάλληλες θέσεις.

- Αναζήτηση αγγελιών

Καταρχήν, μπορείτε ανά πάσα στιγμή να ρίξετε μια ματιά στις επίκαιρες και διαρκώς ανανεούμενες αγγελίες που υπάρχουν στο σύστημα, βάζοντας τα δικά σας κριτήρια στην αναζήτηση. Έτσι, κάνοντας χρήση της "έξυπνης μηχανής αναζήτησης" μπορείτε να δείτε ΜΟΝΟ τις αγγελίες που σας ενδιαφέρουν,

Οι αγγελίες του [kariera.gr](http://kariera.gr) μένουν στο site για δυο μόνο εβδομάδες, εκτός αν ο ίδιος ο εργοδότης τις ανανεώσει, κάτι που σημαίνει ότι οι αγγελίες που "μπήκαν" στο site πριν από μήνες, σήμερα δεν είναι πλέον σε ισχύ. Επιπλέον οι εργοδότες ανανεώνουν συνεχώς τις αγγελίες τους, ενώ και νέες αγγελίες εισάγονται σε καθημερινή βάση! Με άλλα λόγια, ο αποτελεσματικότερος τρόπος χρήσης του [kariera.gr](http://kariera.gr) είναι η διαρκής αναζήτηση αγγελιών, από μέρα σε μέρα

- Αναζήτηση εργοδοτών.

Στο [kariera.gr](http://kariera.gr) μπορείτε ακόμα να βρείτε θέσεις εργασίας που είναι διαθέσιμες με βάση την εταιρία που τις προσφέρει. Κάνοντας κλικ στην επιλογή "Μεγάλες Εταιρίες" θα αναζητήσετε θέσεις που σας ενδιαφέρουν, ανάμεσα σε αυτές που προσφέρουν οι πάνω από 50 εταιρίες που συνεργάζονται με αυτό τον τρόπο μαζί μας. Επιπρόσθετα μπορείτε να βρείτε και άλλες πληροφορίες για αυτές τις εταιρίες ή να κάνετε απευθείας link με το site τους στο Internet.

- Εισαγωγή βιογραφικού σημειώματος

Βάζοντας το βιογραφικό σας στο [kariera.gr](http://kariera.gr) γίνεστε μέλος μιας κοινότητας από την οποία αντλούν προσωπικό σε καθημερινή βάση πάνω από 1.500 εγγεγραμμένοι εργοδότες. Οι εργοδότες κάνοντας αναζητήσεις με την "έξυπνη μηχανή αναζήτησης" που έχουν στην διάθεση τους, βρίσκουν τα άτομα που μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες τους εύκολα και γρήγορα.

Με απλά λόγια, αν κάποιος εργοδότης αναζητεί στελέχη με τα δικά σας προσόντα, είναι σίγουρο πώς θα δει το βιογραφικό σας.

Το [kariera.gr](http://kariera.gr) με τη χρήση "πρακτόρων", που μπορούν να δημιουργήσουν οι εργοδότες, τους ενημερώνει ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΑ για καινούργια βιογραφικά που τους ενδιαφέρουν! Με αυτό τον τρόπο διασφαλίζεται η προώθηση του βιογραφικού σας στα κατάλληλα χεριά εύκολα και γρήγορα.

Και από την πλευρά του εργαζομένου όμως, οι αναζητήσεις αγγελιών σας μπορούν να λειτουργούν ως "πράκτορες"! Έτσι, αν θέλετε, το [kariera.gr](http://kariera.gr)

αναλαμβάνει να ελέγχει καθημερινά τις αγγελίες που υπάρχουν στο σύστημα και σε περίπτωση που εισαχθεί μια νέα αγγελία που σας ενδιαφέρει, με βάση τα κριτήρια που εσείς θέτετε, σας ενημερώνει άμεσα μέσω e-mail! Στη συνέχεια, απλώς πρέπει να κάνετε login και να εισάγετε τον κωδικό αγγελίας που λάβατε στο e-mail σας για να δείτε τη συγκεκριμένη αγγελία.

Οι δυνατότητες που σας παρέχονται δεν τελειώνουν όμως εδώ. Μπορείτε, εφόσον έχετε εγγραφεί (εισάγει το βιογραφικό σας) στο kariera.gr, να δημιουργήσετε και να αποθηκεύσετε αναζητήσεις αγγελιών, βάζοντας τα κριτήρια που εσείς επιλέγετε, έτσι ώστε να μη χρειάζεται να ξαναεισάγετε τα κριτήρια αναζήτησης για τις θέσεις που σας ενδιαφέρουν. Απλά να κάνετε login και να πατήσετε "εκτέλεση" της αναζήτησης που έχετε δημιουργήσει στο παρελθόν.

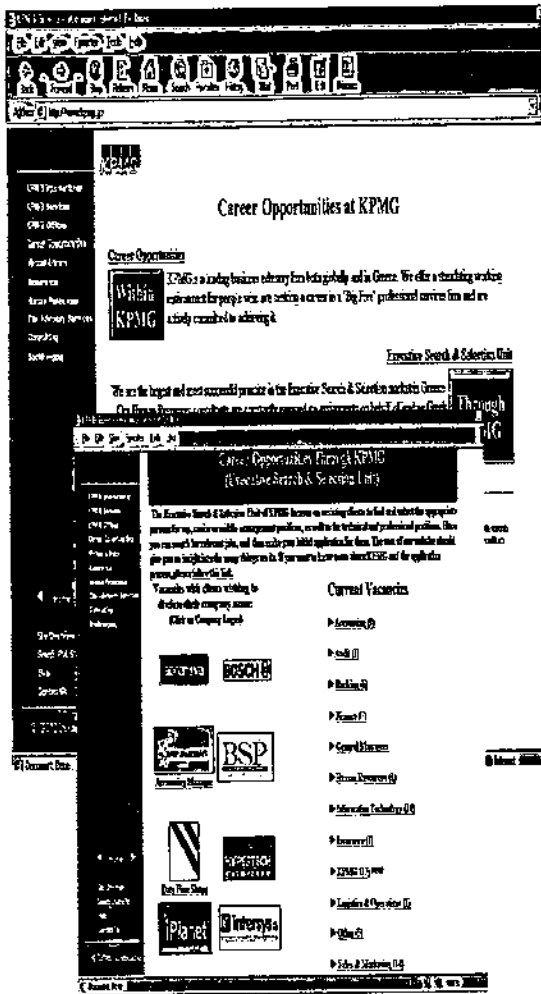
Το kariera.gr σε καμία περίπτωση δε δημοσιοποιεί τα προσωπικά σας στοιχεία, όπως ονοματεπώνυμο, διεύθυνση, τηλέφωνα, ακόμα και το όνομα του τελευταίου εργοδότη σας, αν συνεχίζετε να εργάζεστε εκεί. Αυτά δεν εμφανίζονται στους εργοδότες που ψάχνουν τα βιογραφικά, οπότε και δεν υπάρχει τρόπος να καταλάβει κανείς ποιος είστε από τα στοιχεία που φαίνονται.

Για να τους δοθούν τα προσωπικά στοιχεία κάποιου βιογραφικού που τους ενδιαφέρει, οι εργοδότες πρέπει να έρθουν σε επικοινωνία μαζί μας. Οι υπάλληλοι του kariera.gr σε καμία περίπτωση δε θα προωθήσουν τα πλήρη στοιχεία του βιογραφικού σας σε εργοδότη στον οποίο ήδη εργάζεστε ή σε θυγατρική του εταιρία.

Είναι χαρακτηριστικό ότι στα δυο χρόνια λειτουργίας του kariera.gr δεν έχει σημειωθεί ούτε σε μία περίπτωση να εκτεθεί εργαζόμενος απέναντι στο σημερινό του εργοδότη.

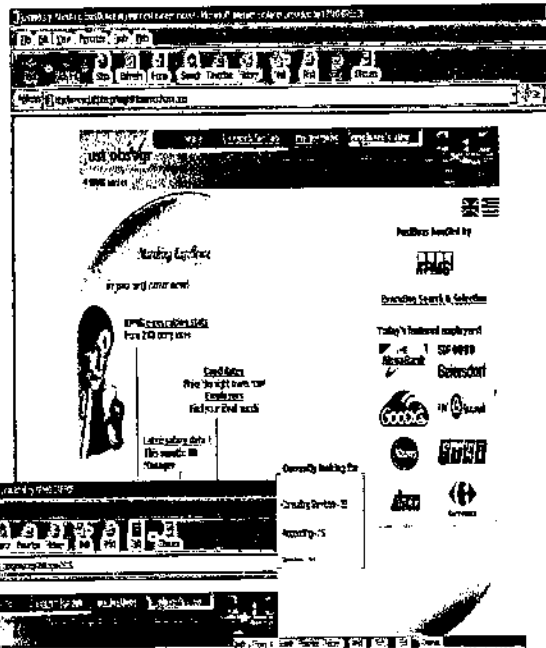
Οι υπηρεσίες του kariera.gr είναι εντελώς δωρεάν ως προς τους εργαζόμενους! Το να έχετε όλα τα προνόμια που σας παρέχει τώρα και ακόμα περισσότερα, που θα σας παρέχει στο μέλλον, δε θα σας κοστίσει απολύτως τίποτα, παρά μόνο το λίγο χρόνο που θα σας χρειαστεί για να υποβάλετε το βιογραφικό σας και να γίνετε μέλος της κοινότητας του kariera.gr.

Το kariera.gr είναι συνεχώς υπό αναμόρφωση και ανάπτυξη. Νέες λειτουργίες και υπηρεσίες είναι υπό υλοποίηση ανά πάσα στιγμή. Το site μας θα συνεχίσει να σας παρέχει νέα εργαλεία και ενημέρωση που θα κάνουν την αναζήτηση της θέσης εργασίας που σας ταιριάζει όλο και πιο εύκολη. Επιπλέον το kariera.gr σκοπεύει να γίνει στο μέλλον ένας σημαντικός κόμβος ενημέρωσης για την αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, παρέχοντας κάθε είδους επίκαιρες και χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με το αντικείμενο.

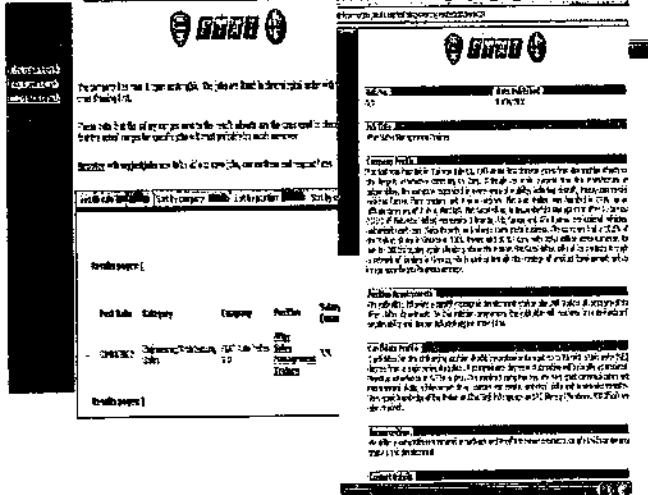


# Η Εμπειρία της KPMG

## 3 έτη μέσω του εταιρικού site

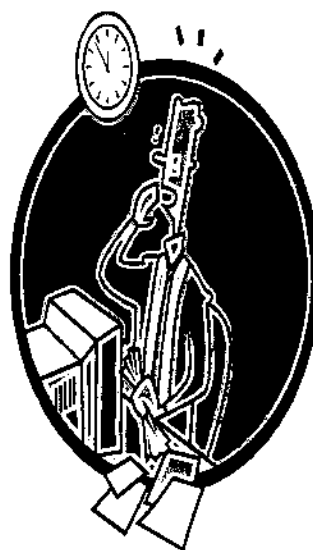


**‘Recruiting Excellence’ 6 μήνες με τη δημιουργία του justjobs.gr**



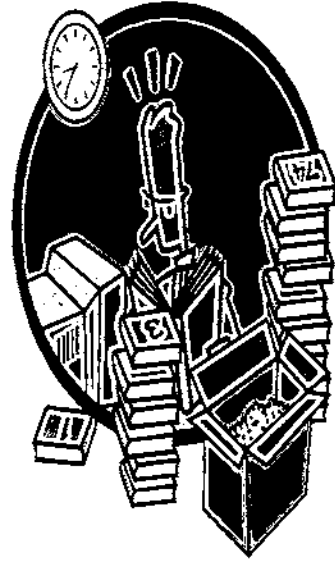
## **justjobs.gr: Γιατί έγινε;**

- Πολύ καλά αποτελέσματα από την πρώτη, ‘πρωτόγονη’, εμπειρία
- Η μεγάλη εμπειρία στην τεχνολογία
- Ξέρουν τι θέλουν οι εργαζόμενοι
- Ξέρουν τι θέλουν οι εργοδότες
- Συμπληρωματική υπηρεσία για την επιλογή στελεχών
- Total Services Firm



## justjobs.gr: Πως έγινε;

- Σχεδιασμός: 1 μήνας
- Ανάπτυξη: 3 μήνες
- Testing : 2 εβδομάδες
- Ξεχωριστά Servers
- Αναβάθμιση Γραμμής
- Ανάπτυξη και Υποστήριξη In House
- Δημιουργία Ξεχωριστής Ομάδας JustJobs
- Στρατηγική Μάρκετινγκ Υποψηφίων
- Στρατηγική Μάρκετινγκ Εργοδοτών





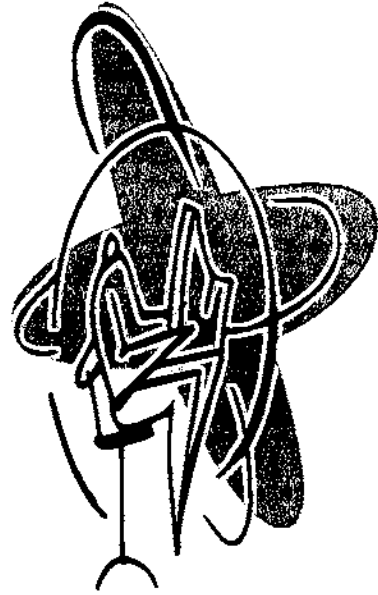
# **Το Προφίλ του Χρήστη e- recruiting**

## **Ταυτότητα της έρευνας**

- **Χρόνος διεξαγωγής: 18 Φεβρουαρίου - 5 Απριλίου 2002**
- **Δείγμα: 541 χρήστες internet που έχουν έρθει σε επαφή με τη KPMG**
- **Αριθμός Ερωτήσεων: 18**
- **Μεθοδολογία: Η έρευνα διεξήχθη με αποστολή email στα μέλη του [www.justjobs.gr](http://www.justjobs.gr) και στα μέλη της βάσης βιογραφικών της KPMG που έχουν στα στοιχεία τους διεύθυνση email. Επίσης το ερωτηματολόγιο υπήρξε on line και στο site [www.justjobs.gr](http://www.justjobs.gr) σε όλο το χρονικό διάστημα διεξαγωγής της έρευνας.**

## Συμπεριφορά Επισκεπτών Career Sites

- 72% των 'εισερχόμενων' επισκεπτών Career Site είναι εργαζόμενοι (εκ των οποίων το 21% είναι ευχαριστημένοι) (\*)
- 92% είναι πρόθυμοι να αφιερώσουν πάνω από 6 λεπτά για να κάνουν αίτηση για μία ενδιαφέρουσα θέση
- 90% των επισκεπτών Career Sites απαντούν σε ερωτήσεις ικανοτήτων (γεγονός που διευκολύνει την εξαγωγή Shortlist)



*"Perception vs. Reality: online job seeker behavior revealed", iLogos Research, Press Release: 25<sup>th</sup> June 2001*

- ~ 50% των επισκεπτών Career Web Site είναι μεσαία ή ανώτερα στελέχη (\*)
- 75% των επισκεπτών Career Sites επιζητούν μισθολογικές πληροφορίες

## Ποιος μπαίνει στο internet για εύρεση εργασίας;

### ■ Συνήθειες

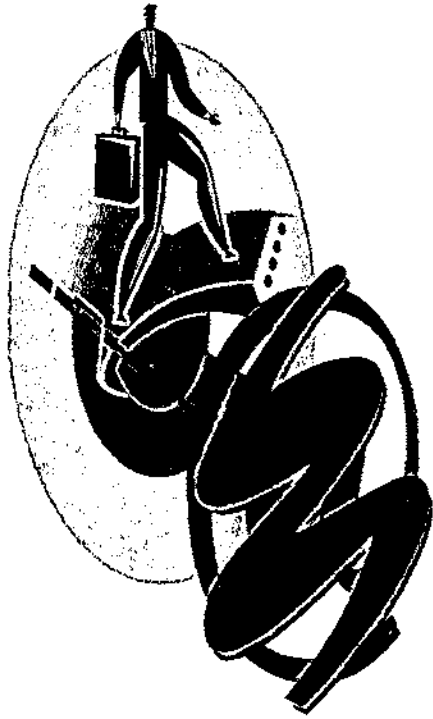


- ✓ Επισκέφθηκε για πρώτη φορά κάποιο e-recruiting site το τελευταίο εξάμηνο (53%)
- ✓ Επισκέπτεται τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα (56%) κάποιο site για εξεύρεση εργασίας
- ✓ Επισκέπτεται ένα e-recruiting site απλά για να ενημερωθεί για την αγορά εργασίας (74%) και για να βρει δουλειά (84%)

✓ Μέχρι σήμερα αναζητούσε εργασία μέσα από e-recruiting sites σε ποσοστό 24%, ενώ στη μελλοντική του μετακίνηση θεωρεί ότι το e-recruiting θα παίξει πολύ ως πάρα πολύ σημαντικό ρόλο σε ποσοστό 61%.

# Ποιος μπαίνει στο internet για εύρεση εργασίας;

## ■ Προσωπικά Χαρακτηριστικά



✓ Άντρας (54%)

✓ Ηλικίας 26-35 ετών  
(61%)

✓ Πτυχιούχος Α.Ε.Ι  
(81%) με  
μεταπτυχιακό τίτλο  
(45%)

✓ Κάτοικος Αθηνών  
(79%)

✓ Εργαζόμενος (79%) (\*)

✓ Σε θέση ευθύνης  
(manager-supervisor

✓ Στο χώρο 49%) (\*)

▪ των πωλήσεων-marketing (18%)

▪ του IT (15%)

▪ του χρηματοοικονομικού τομέα  
(12%)

▪ του τομέα παροχής υπηρεσιών  
(11%)

## ΜΗΧΑΝΕΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ – ΠΥΛΕΣ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

Υπάρχουν πάρα πολλές πύλες και μηχανές αναζήτησης μέσα από τις οποίες κάποιος εισέρχεται στο μαγικό κόσμο του διαδικτύου. Οι σημαντικότερες από αυτές σε διεθνές επίπεδο είναι.

ALTA VISTA	<a href="http://www.altavista.com">www.altavista.com</a>
AOL NET FIND	<a href="http://www.aol.com/netfind">www,aol.com/netfind</a>
GO NETWORK	<a href="http://www.go.com">www.go.com</a>
LYCOS	<a href="http://www.lycos.com">www.lycos.com</a>
SEARCH	<a href="http://www.search.com">www.search.com</a>
SNAP	<a href="http://www.snap.com">www.snap.com</a>
YAHOO	<a href="http://www.yahoo.com">www.yahoo.com</a>

Στην Ελλάδα η πρώτη που δημιουργήθηκε μόλις τον Οκτώβριο του 1999 ήταν το in.gr που παραμένει έως σήμερα η μεγαλύτερη με διάφορα όπως δε υποστηρίζει η ίδια η εταιρεία τον Μάιο του 2000 είχε επισκέψεις από 540,000 χρήστες (που αποτελούν το 84% του ελληνικού ιντερνετικού πληθυσμού) οι οποίοι έκαναν 6 εκ. επισκέψεις στις 1,3 εκ. Ελληνικές σελίδες και στις 60 εκ συνολικά σελίδες που διατηρεί. Οι μέχρι σήμερα ελληνικές πύλες και μηχανές αναζήτησης είναι.

EONE	<a href="http://www.eone.gr">www.eone.gr</a>
FLASH	<a href="http://www.flash.gr">www.flash.gr</a>
I-BOOM NETWORK	<a href="http://www.i-boom.gr/iboom.net">www.i-boom.gr/iboom.net</a>
IN	<a href="http://www.in.gr">www.in.gr</a>
PAN	<a href="http://www.pan.gr">www.pan.gr</a>
PATHFINDER	<a href="http://www.pathfinder.gr">www.pathfinder.gr</a>

ROBBY	<a href="http://www.robby.gr">www.robby.gr</a>
THEA	<a href="http://www.thea.gr">www.thea.gr</a>

## ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΡΙΕΡΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Είναι απίστευτος ο πλούτος των πληροφοριών και η προσφερόμενη βοήθεια σε θέματα καριέρας και αναζήτησης εργασίας που μπορεί να βρει κάποιος μέσα από το διαδίκτυο, από μηδενικό κόστος μέχρι κάποια σχετικά μικρή συνδρομή. Για το λόγο αυτό παραθέτουμε στη συνέχεια τις σπουδαιότερες σχετικές ηλεκτρονικές διευθύνσεις :

### Διεθνείς

- America Online Career Center [www.aol.com/career center](http://www.aol.com/career%20center)
- American Counseling Association [www.counseling.org](http://www.counseling.org)
- Career Builder Network [www.careerbuilder.com](http://www.careerbuilder.com)
- Computer Jobs [www.computerjobs.com](http://www.computerjobs.com)
- Exec Line [www.execline.com/us/tests.htm](http://www.execline.com/us/tests.htm)
- Executives on the Net. [www.eoth.com](http://www.eoth.com)
- Financial Career [www.e.financialcareer.com](http://www.e.financialcareer.com)
- Financial Times – Career Advisor [www.financialtimes.com](http://www.financialtimes.com)
- Gradunet [www.gradunet.co.uk](http://www.gradunet.co.uk)
- Hot jobs [www.hotjobs.com](http://www.hotjobs.com)
- Job Bank USA [www.jobbankusa.com](http://www.jobbankusa.com)
- Job Search Organization [www.jobsearch.org](http://www.jobsearch.org)
- Job Site [www.jobsite.co.uk](http://www.jobsite.co.uk)
- Job World [www.jobworld.co.uk](http://www.jobworld.co.uk). [www.futurestep.com](http://www.futurestep.com)
- Liam Healy [www.psychometrics.co.uk](http://www.psychometrics.co.uk).

- Monster [www.monster.com](http://www.monster.com)
- Nation Job Network [www.nationjob.com](http://www.nationjob.com)
- Self – Directed Search [www.sdstest2.com](http://www.sdstest2.com)
- SHL [www.shldirect.com](http://www.shldirect.com)
- Taps Company [www.taps.co.uk](http://www.taps.co.uk)
- Telecommuting Job [www.tjobs.com](http://www.tjobs.com)
- Tests Com [www.tests.com](http://www.tests.com)
- The Morrisby Organization [www.morrisby.co.uk](http://www.morrisby.co.uk)
- Total Jobs [www.totaljobs.com](http://www.totaljobs.com)
- Top Jobs [www.topjobs.net](http://www.topjobs.net)
- Vault [www.vault.com](http://www.vault.com)
- Wall Street Journal Careers [www.careerjournal.com](http://www.careerjournal.com)
- Workforce Magazine [www.workforce.com](http://www.workforce.com)
- Yahoo Employment [www.employment.yahoo.com](http://www.employment.yahoo.com)
- 6 Figure Jobs [www.6figurejobs.com](http://www.6figurejobs.com)

### Ελληνικές

- Αγορά Εργασίας [www.agoraergasias.gr](http://www.agoraergasias.gr)
- ΕΕΕΕ [www.aegean.gr/eeee](http://www.aegean.gr/eeee)
- Info job [www.infojob.gr](http://www.infojob.gr)
- Intrajobs [www.intrajobs.com](http://www.intrajobs.com)
- It – Jobs [www.it-jobs.gr](http://www.it-jobs.gr)
- I Management Culture [www.management-culture.com](http://www.management-culture.com)
- Myjob [www.myjob.gr](http://www.myjob.gr)
- ΟΑΕΔ [www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)
- Man at Work [www.manwork.gr](http://www.manwork.gr)
- Synergy [www.kariera.gr](http://www.kariera.gr)
- Sky Walker [www.skywalker.gr](http://www.skywalker.gr)

- Uads [www.Uads.gr](http://www.Uads.gr)
- Γραφείο Διασύνδεσης (ΓΔ) Παν. Πειραιώς [www.career.unipi.gr](http://www.career.unipi.gr)
- Γ.Δ. Οικονομικού Παν/μιου Αθηνών [www.career.aueb.gr](http://www.career.aueb.gr)
- Γ.Δ. Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου [www.ntua.gr](http://www.ntua.gr)
- Γ.Δ. Εθν. & Καποδιστριακού Παν. Αθηνών  
[www.glaykos.mm.di.uoa.gr](http://www.glaykos.mm.di.uoa.gr)
- Γ.Δ. Παντείου Πανεπιστημίου [www.panteion.gr](http://www.panteion.gr)
- Γ.Δ. Αριστοτέλειου Παν. Θεσσαλονίκης [www.cso.auth.gr](http://www.cso.auth.gr)
- Γ.Δ. Πανεπιστημίου Ιωαννίνων [www.career.admin.uoi.gr](http://www.career.admin.uoi.gr)
- Γ.Δ. Πανεπιστημίου Κρήτης [www.career.admin.uch.gr](http://www.career.admin.uch.gr)
- Γ.Δ. Πανεπιστημίου Πατρών [www.upatras.gr](http://www.upatras.gr)



## Ευκαιρίες καριέρας στο Internet

Οι περισσότερες εταιρείες στο εξωτερικό και πολλές στην Ελλάδα χρησιμοποιούν το Διαδίκτυο για προσλήψεις Ηλεκτρονικό φαίνεται να είναι το μέλλον της ανεύρεσης εργασίας, καθώς η αναζήτηση στελεχών εκ μέρους των επιχειρήσεων προσανατολίζεται όλο και περισσότερο στο νέο μέσο που δείχνει ότι μπορεί να ακολουθήσει την εξέλιξη στις απαιτήσεις της νέας διαμορφούμενης πραγματικότητας. Η τεχνολογία φαίνεται να δημιουργεί μηχανισμούς ανεύρεσης εργαζομένων που χαρακτηρίζονται από υψηλά αξιολογικά κριτήρια ενώ φαίνεται να λύνει πολλά από τα προβλήματα που αντιμετώπιζαν παλαιότερα τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι.

«Η ταχύτητα και η αποτελεσματικότητα είναι τα δύο σημαντικότερα πλεονεκτήματα της ηλεκτρονικής επιλογής προσωπικού» αναφέρει ο κ. Δ. Πετεινός, υπεύθυνος της εταιρείας InJobs.gr, μιας από τις πολλές ηλεκτρονικές σελίδες που δραστηριοποιούνται στον χώρο ενώ υποστηρίζει ότι κάθε ενδιαφερόμενος βρίσκει ακριβώς τη δουλειά ή τον εργαζόμενο που αναζητεί. Η αναζήτηση προσωπικού μέσω Internet οδηγεί σε μείωση του χρόνου κάλυψης μιας θέσης ως και 60%, σύμφωνα με την εταιρεία Kennedy Information, πρωτοπόρο στον χώρο της ηλεκτρονικής αγοράς εργασίας. Οι ενδιαφερόμενοι στις περισσότερες σχετικές ιστοσελίδες συμπληρώνουν ειδικές φόρμες με στοιχεία του βιογραφικού τους και στη συνέχεια μπορούν να αναζητήσουν αγγελίες που ταιριάζουν με τα προσόντα τους. Ακόμη και σε περίπτωση που ο ενδιαφερόμενος δεν βρει την ίδια στιγμή κάποια αγγελία που να ταιριάζει με τις απαιτήσεις του, το βιογραφικό του ταξινομείται στη βάση δεδομένων της εταιρείας και είναι διαθέσιμο για αντίστοιχη αναζήτηση από την πλευρά του εργοδότη. Οι περισσότερες από τις εταιρείες έχουν φροντίσει ώστε να αυτοματοποιούνται οι διαδικασίες επιλογής και στη

συνέχεια ειδοποιούν εργοδότες και εργαζόμενους μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ενώ σε περίπτωση που δεν υπάρχει τέτοια δυνατότητα, πολλές εταιρείες κανονίζουν τα ραντεβού και μέσω τηλεφώνου.

Το ενδιαφέρον είναι μεγάλο και από τις δύο πλευρές και σύμφωνα με την κυρία Τίνα Τριανταφυλλοπούλου, υπεύθυνη δημοσίων σχέσεων του site [skywalker.gr](http://skywalker.gr), κατά τη διάρκεια του περασμένου έτους 22.400 εργαζόμενοι συναντήθηκαν με 2.380 εργοδότες. Σύμφωνα άλλωστε με τον οργανισμό Media Metrix Europe, ο μέσος Ευρωπαίος αφιερώνει 16 λεπτά τον μήνα στην αναζήτηση εργασίας, τρίτη σημαντικότερη δραστηριότητα από πλευράς κατανάλωσης χρόνου. Ακόμη όμως και στην περίπτωση που οι ενδιαφερόμενοι δεν έχουν πρόσβαση στο Internet, μπορούν να αποστείλουν τα βιογραφικά τους τόσο με φαξ όσο και με το ταχυδρομείο, ακόμη και να εξυπηρετηθούν από υπαλλήλους της εταιρείας τηλεφωνικά, επισημαίνει η κυρία Τριανταφυλλοπούλου.

Το γεγονός ότι όλες οι υπηρεσίες είναι δωρεάν για τους ενδιαφερομένους προσελκύει επίσης πολλούς που ήδη εργάζονται και βρίσκονται σε κατάσταση «παθητικής αναζήτησης εργασίας», αναζητούν δηλαδή μια καλύτερη δουλειά και δεν αγοράζουν ειδικές εφημερίδες. Δωρεάν υπηρεσίες και για τους εργοδότες που αναζητούν στελέχη προσφέρει η σχετική σελίδα αγοράς εργασίας του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων, που φιλοξενείται στον δικτυακό τόπο της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος ([www.gsee.gr/KEPEA/kepea-hp.htm](http://www.gsee.gr/KEPEA/kepea-hp.htm)). Εργαζόμενοι αλλά και εργοδότες μπορούν να καταχωρίζουν τα βιογραφικά και τις αγγελίες τους ενώ σύμφωνα με την υπεύθυνη δημοσίων σχέσεων κυρία Μεταξένια Παπάζογλου σε λιγότερο από έναν μήνα λειτουργίας του ηλεκτρονικού γραφείου ευρέσεως εργασίας περισσότεροι από 1.000 εργαζόμενοι έχουν απευθυνθεί στο ΚΕΠΕΑ ενώ 10 εργοδότες έχουν αναζητήσει προσωπικό μέσω της ηλεκτρονικής σελίδας. «Αρκετοί εξ αυτών έχουν

προσληφθεί» αναφέρει η κυρία Παπάζογλου, ενώ σύμφωνα με τα πρώτα στοιχεία πρόκειται για επαγγελματίες διαφόρων ειδικοτήτων που είτε είχαν πρόσβαση μέσω δικτύου είτε απευθύνθηκαν στο ΚΕΙΠΕΑ που φρόντισε για την καταχώρηση της αγγελίας τους και στη συνέχεια τους ειδοποίησε για ραντεβού. Στον ίδιο δικτυακό τόπο μπορεί κανείς να βρει και χρήσιμες συνδέσεις με sites άλλων δικτυακών τόπων που επίσης αναζητούν εργαζόμενους ή προσφέρουν πληροφορίες σχετικές με προγράμματα εργασίας.

Παρόμοια σελίδα έχει δημιουργήσει και ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού στην οποία μπορεί κανείς να ψάξει τις αγγελίες που «δημοσιεύουν» οι εργοδότες ή αντίστοιχα να περιηγηθεί μεταξύ των βιογραφικών που έχουν στείλει οι ενδιαφερόμενοι για εργασία. Σε περίπτωση που υπάρξει ενδιαφέρον, ο εργοδότης ή ο άνεργος πρέπει να απευθυνθεί στο αρμόδιο γραφείο του ΟΑΕΔ που φροντίζει να φέρει σε επαφή τον εργαζόμενο με τον εργοδότη. Ο χρήστης μπορεί επίσης να ενημερωθεί για προσφερόμενες θέσεις εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στη συνέχεια να ενημερωθεί για τον τρόπο επαφής του από υπαλλήλους του οργανισμού.

Θέσεις εργασίας άλλωστε μπορεί να βρει κανείς και στις σελίδες που έχουν δημιουργήσει πολλές εταιρείες που ενδιαφέρονται να βρουν εξειδικευμένο προσωπικό. Σύμφωνα με το περιοδικό «Wired», όλες οι εταιρείες της λίστας Fortune 500 χρησιμοποιούν το Internet για προσλήψεις, ενώ το περιοδικό «Industry Standard» αναφέρει ότι το 67% των εταιρειών στις ΗΠΑ χρησιμοποιούν το Internet για να βρουν βιογραφικά στελεχών.

# Χρήση Εταιρικών Site στο

## Recruiting

**Fortune**

**500**

**European**

**500**

Έχουν Career Section στο  
Εταιρικό Site:

■ 89 %

■ 76%

Δημοσιεύουν Θέσεις  
Εργασίας στο Εταιρικό Site:

■ 76%

■ 55%

Δ/ουν Θέσεις Εργασίας &  
Δέχονται Αιτήσεις στο  
Εταιρικό Site:

■ 71%

■ 52%

Διαθέτουν Link από την  
Εταιρική Σελ. σε Σελ.

■ 73%

■ 62%

Καριέρας:  
Adhere to one-click to apply  
rule:

■ 56%

■ 43%

■ 44%

■ 41%

Παρέχουν πληροφορίες της  
Εταιρικής Κουλτούρας:

■ 42%

■ 24%

Παρέχουν Δυνατότητα  
Έρευνας Βάσης Δεδομένων  
με Διαθέσιμες Θέσεις  
Εργασίας:

Πηγή: "Trends in Fortune 500 Careers  
Website Recruiting", iLogos Research, Press  
Release: 6<sup>th</sup> December 2001;

# Αποτελεσματικός Σχεδιασμός Site Καριέρας

■ **Στρατηγικός Σχεδιασμός – Ικανό Προσωπικό Διαχείρισης**

■ **Σωστός Προϋπολογισμός Κόστους Ανάπτυξης Εφαρμογής**

**Απλός, Καλαίσθητος και Ομοιογενής Σχεδιασμός**

- ⇒ **Εύκολη και Ταχεία Πλοήγηση**
- ⇒ **Κατανοητές και Έγκυρες Πληροφορίες**
- ⇒ **Ελκυστικό, Ευκολονόητο και Τυποποιημένο Γραφικό**
- ⇒ **Προσωπικές Μηχανές Αναζήτησης**
- ⇒ **Χρήση Attractive Messages (Benefits, Career Paths, Company Culture, Success Stories, Μισθολογικές και άλλες Πληροφορίες)**
  
- ⇒ **Δυνατότητα Απάντησης σε όλους και όλα τα στάδια**
- ⇒ **Άμεση επαφή με όσους σας ενδιαφέρουν**

# Περνάτε το Μήνυμα; Η Κουλτούρα είναι Σημαντική

**why come now?**

- search & apply
- submit resume
- jobs home
- career paths
- consulting
- sales & support
- run microsoft
- marketing
- products
- design
- life at microsoft
- on campus
- northwest culture
- diversity
- benefits
- locations
- redmond
- bay area
- united states
- international
- more info
- story archive
- related sites
- college jobs
- mba jobs

**why come now?**

- search & apply
- submit resume
- jobs home
- career paths
- consulting
- sales & support
- run microsoft
- marketing
- products
- design
- life at microsoft
- on campus
- northwest culture
- diversity
- benefits
- locations
- redmond
- bay area
- united states
- international
- more info
- story archive
- related sites
- college jobs
- mba jobs

[www.microsoft.com](http://www.microsoft.com)

# Περνάτε το Μήνυμα; Η Εξέλιξη είναι Σημαντική

From Team Member to Managing Partner beyond—your opportunities for professional growth are only limited by your vision. From the first day you join the Ruby Tuesday family, our Career Development program provides you with the tools you need to realize your dreams.

It's an ongoing learning experience that begins the first day you join the Ruby Tuesday family. It is a job coach that provides you with the instruction, advice and support you need to realize your dreams.

**Tell me about Pathways to Partnership**

- Success stories
- Benefits
- Jobs
- Training

SEE WHAT'S NEW  
GIFT CERTIFICATES  
LOOK AT A MENU  
FIND A LOCATION  
INVESTOR RELATIONS  
INTERNATIONAL  
YOUR CAREER  
PLAY GAMES

www.ruby-tuesday.com

[www.ruby-tuesday.com](http://www.ruby-tuesday.com)

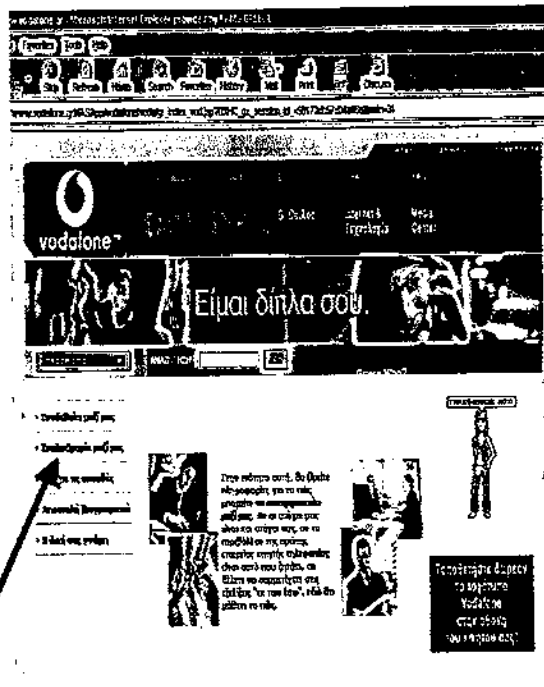
# Γιατί να περιμένετε να έρθουν σε εσάς

The image is a collage of screenshots from the Compaq Careers website, illustrating the 'Personal Search Agent' feature. At the top, a navigation bar includes 'PRODUCTS', 'SUPPORT', 'SOLUTIONS', 'SERVICES', 'FINANCE', and 'CONTACT US'. The main heading is 'COMPAQ CAREERS'. A central box highlights the 'PERSONAL SEARCH AGENT' feature. Below this, there are three screenshots: 1) A 'PERSONAL SEARCH AGENT LOGIN' page with a form for Email Address and Password, and a 'Log into my Profile' button. 2) A 'CREATE YOUR PERSONAL SEARCH AGENT PROFILE' page with fields for First Name, Last Name, Email Address, and Job Type (Full Time / Professional). 3) A 'PERSONAL SEARCH AGENT' page showing 'Areas of Interest' (Administration, Business Planning, Customer Service/Support, Engineering, Employment Services) and 'Locations' (Austin, TX, Cupertino, CA, Irvine, CA, Palo Alto, CA, San Francisco, CA). A central box with an arrow points to the 'PERSONAL SEARCH AGENT' text. At the bottom, a box contains the URL 'www.compaq.com'.

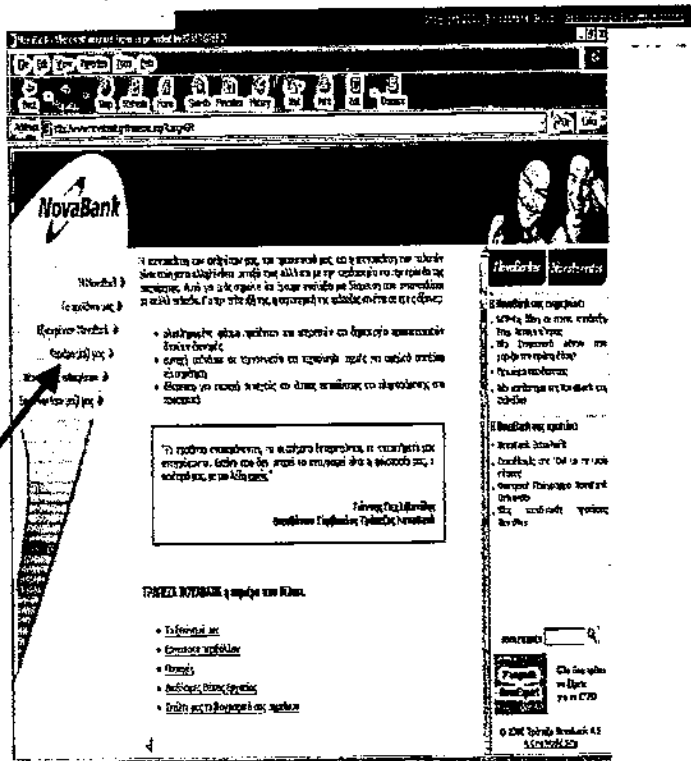


... και στην Ελλάδα;

■ Vodafone.gr



■ Novabank.gr



# Τα Καλύτερα Εταιρικά Career Sites

	<b>Microsoft Compaq</b>	
1. <b>Link to career section from homepage</b>	<b>YES</b>	<b>YES</b>
2. <b>About the company: benefits</b>	<b>YES</b>	<b>YES</b>
3. <b>About the company: culture</b>	<b>YES</b>	<b>YES</b>
4. <b>Separate college recruiting section</b>	<b>YES</b>	<b>YES</b>
5. <b>Job search by job category</b>	<b>YES</b>	<b>YES</b>
6. <b>Job search by location</b>	<b>YES</b>	<b>YES</b>
7. <b>Job search by keyword</b>	<b>YES</b>	<b>YES</b>
8. <b>Urgent need jobs highlighted</b>	<b>YES</b>	<b>NO</b>
9. <b>Complete job description</b>	<b>YES</b>	<b>YES</b>
10. <b>One click to apply</b>	<b>YES</b>	<b>YES</b>

Πηγή: "iLogos research announces top two Fortune 500 career websites", iLogos Research, Press Release: 7<sup>th</sup> Feb 2001

## ...Continued

### Microsoft Compaq

11. Pre-assessment tools customized for each jobs	NO	NO
12. Choice of cut and paste form of resume builder	YES	YES
13. Attachment of formatted resume	YES	NO
14. Application automatically connected to a job	YES	YES
15. Anonymous application	NO	NO
16. E-mail to a friend	YES	YES
17. Job agent	NO	YES
18. Profiling	NO	YES
19. Reuse of candidate information for multiple applications	YES	NO
20. On-line user feedback	NO	NO

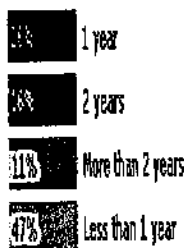
Πηγή: "iLogos research announces top two Fortune 500 career websites", iLogos Research, Press Release: 7<sup>th</sup> Feb 2001

# e-recruiting από τις Ελληνικές Εταιρείες

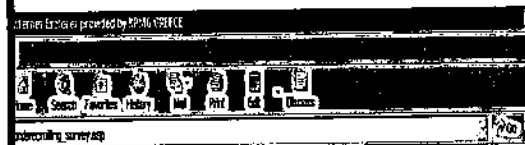
47% of the companies that use e-Recruiting, stated that they use it for less than 1 year. Furthermore, 64% of them stated that the effectiveness of Internet is fair as a recruitment tool. The effectiveness and the use of E-recruiting are presented in the following pie charts:

47% of the companies that use e-Recruiting, stated that they use it for less than 1 year. Furthermore, 64% of them stated that the effectiveness of Internet is fair as a recruitment tool. The effectiveness and the use of E-recruiting are presented in the following pie charts:

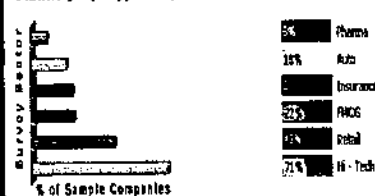
## Use of e-Recruiting



## Effectiveness of the use of Internet

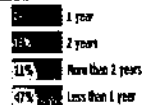


## e-Recruiting frequency per Survey sector

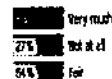


47% of the companies that use e-Recruiting, stated that they use it for less than 1 year. Furthermore, 64% of them stated that the effectiveness of Internet is fair as a recruitment tool. The effectiveness and the use of E-recruiting are presented in the following pie charts:

## Use of e-Recruiting



## Effectiveness of the use of Internet



[www.justjobs.gr](http://www.justjobs.gr)

# ΟΜΙΛΟΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

**Η** Τράπεζα Πειραιώς ιδρύθηκε το 1916 και από τότε έχει διανύσει μια δυναμική πορεία ανάπτυξης με ορόσημο την ιδιωτικοποίησή της (1991), που ακολουθείται από την αναδιοργάνωση, εξυγίανση και ανάπτυξη της.

Στα πλαίσια αυτά διασφραγίζεται τόσο το φάσμα δραστηριοτήτων της (Leasing, ΑΕΔΑΚ) όσο και το δίκτυο εργασιών της στην Ελλάδα και στο εξωτερικό. Τη διετία 1998 - 1999 η Τράπεζα Πειραιώς εξαγοράζει την Τράπεζα Μακεδονίας - Θράκης, την Credit Lyonnais (Prime Bank), τη Xioobank και τη Marathon Bank στη Νέα Υόρκη.

Το 2000 η Τράπεζα Πειραιώς προσφέρει την πρώτη ολοκληρωμένη λύση ηλεκτρονικής τραπεζικής, την Webbank, ενώ το 2001 σηματοδοτεί την ενδυνάμωση του νέου σχήματός της και επιλέγεται από το ελληνικό δημόσιο ως ο στρατηγικός εταίρος για την αποκρυσταλλοποίηση της ΕΤΒΑ. Έτσι αποκτά το 10% του μεριδίου της αγοράς και υποστηρίζεται μέσω από ένα δίκτυο 216 καταστημάτων. Επιπλέον, επιτυγχάνεται στρατηγική συμμαχία με την ING μέσω κοινοπραξιών (joint ventures) στους τομείς bankassurance, employee benefits και asset management, συνδεδεμένες τις δυνατότητες διόθεσης του δικτύου της Τράπεζας Πειραιώς και του δικτύου των ασφαλιστικών συμβούλων της NN Ελλάδος.

Θεμέλιο της επιτυχούς πορείας της Τράπεζας Πειραιώς είναι το ανθρώπινο δυναμικό της, που αποτελεί το πολυτιμότερο κεφάλαιο του Ομίλου. Η επιτυχία καταδεικνύεται από τον επαγγελματισμό και την προσπάθεια όλων να ξεπερνούν καθημερινά τα πρόβλημα που τίθενται για τη συνεχή βελτίωση της απόδοσης και την επίτευξη των στόχων.

Επενδύοντας με συνέπεια στο ανθρώπινο κεφάλαιο, διαμορφώνουμε ένα ιεραρχικών εργασιών με ποικίλα τρεχούμενα και τοκοκρατές ανάπτυξης. Παράλληλα, προσφέρουμε προοπτικές σταδιοδρομίας στο δίκτυο δράσης της Τράπεζας, που εκτείνεται και στον ευρύτερο ευρωπαϊκό - βαλκανικό χώρο, ενώ τα προγράμματα εκπαίδευσης επικεντρώνονται στην κατάρτιση και ανάπτυξη των εργαζομένων σε εξειδικευμένες χρηματοοικονομικές γνώσεις και σε δεξιότητες συμπεριφοράς.

Καθώς το φάσμα των εργασιών του Ομίλου Πειραιώς διευρύνεται και οι ανάγκες των πελατών μας αυξάνονται, δημιουργούνται ευκαιρίες για ενδιαφερομένους που θέλουν να αποσχληθούν κυρίως στον τομέα χρηματοοικονομικής ανάλυσης και να εξελιχθούν ως χρηματοοικονομικοί σύμβουλοι επαγγελματιών και επιχειρήσεων.

Κριτήρια επιλογής του ανθρώπινου δυναμικού είναι, εκτός από την επίδειξη των απαραίτητων κάθε φορά γνώσεων και η επίδειξη ατομικών ικανοτήτων όπως επικοινωνία, υψηλή αντίληψη, κρίση, ταχύτητα στην απορρόφηση νέων δεδομένων και στην αξιοποίηση πληροφοριών, προσαρμοστικότητα και ομαδικότητα. Στοιχεία στα οποία αξιολογείται ο βαθμός ετοιμότητάς τους.

Εφόσον κρίνεται ότι οι ενδιαφερόμενοι έχουν τα προσόντα που απαιτούνται για την αποσχλήση τους στον Όμιλο Πειραιώς, καλούνται να συμμετάσχουν σε συγκεκριμένη διαδικασία αξιολόγησης που περιλαμβάνει ειδικά τεστ ικανοτήτων και επαγγελματικής συμπεριφοράς. Έτσι, εξασφαλίζεται η αντικειμενική αξιολόγησή τους και ο τρόπος που μπορούν να αξιοποιηθούν στο κατάλληλο αντικείμενο εργασιών.

Σε επόμενο στάδιο ακολουθεί συνέντευξη με αρμόδιο στέλεχος του Τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού, όπου διερευνούνται σε βάθος στοιχεία που αφορούν την εμπειρία και τα κίνητρα των υποψηφίων, καθώς και οι προοπτικές προδοθέντων πιθανής συνεργασίας μαζί τους.

<b>ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ</b>
<p>Αντικείμενα Τραπεζικό ίδρυμα Ενταγμένο 2000: 3.801.576.000.000 €μ. Χρονολογία ίδρυσης: 1916 Αριθμός εργαζομένων: 4.275</p>
<p>Υπεύθυνος προσλήψεων: Διεύθυνση Προσωπικού Διεύθυνση Αμάλιας &amp; Σοφιά 5 Τ.Χ. 105 57, Αθήνα Τηλέφωνο: 010.33.35.000 Fax: 010.32.88.539 E-mail: info@piraeusbank.gr Web address: www.piraeusbank.gr</p>
<p>Αντικείμενα Οι θέσεις θα ανακοινώνονται όπως προκύπτουν Ημερ. αποστολής Παραρτημάτων Όλα τα χρόνια</p>



# SHELL

**H** Shell, μία από τις μεγαλύτερες εταιρίες πετρελαοειδών στον κόσμο, δραστηριοποιείται στη χώρα με τη διανομή και εμπορία ενός ευρέος φάσματος πετρελαοειδών και χημικών προϊόντων.

Με στόχο την εφαρμογή των βασικών εταιρικών αξιών της η Shell έχει προχωρήσει στην έκδοση του "Καιμένου Γενικών Επιχειρησιακών Αρχών" που περιγράφουν τις αξίες που διέπουν την λειτουργία των εταιριών του ομίλου Royal Dutch/Shell σε όλο τον κόσμο. Πρόκειται για αξίες που στηρίζονται στην εντιμότητα, στην ακεραιότητα, στο σεβασμό προς τον άνθρωπο, αλλά και στην εμπιστοσύνη, την ειλικρίνεια, την ομαδική εργασία και τον επαγγελματισμό.

Οι τομείς αποσχόλησης στην εταιρία μας είναι: Παραγωγή, Εφοδιασμός και Διανομή, Πωλήσεις & Μάρκετινγκ, Οικονομικές & Λογιστικές Υπηρεσίες, Νομικές Υπηρεσίες, Ανθρώπινοι Πόροι & Πληροφορική

Στα πλαίσια μιας πολυεθνικής οργάνωσης, όπως είναι η Shell, οι δυνατότητες εκπαίδευσης και οι προσωπικές ανάπτυξης που παρουσιάζονται για τους ανθρώπους της εταιρίας είναι εξαιρετικά μεγάλες, τόσο στην Ελλάδα (μεταπήδηση σε διαφορετικά τμήματα της οργάνωσης) όσο και με την ανάληψη καθηκόντων σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Εξάλλως, το προσωπικό της Shell εξελίσσεται διαρκώς, ενώ είναι πολιτική της εταιρίας να στηρίζεται στην αναγνώριση και ανταμοιβή του προσωπικού της με βάση την αποδοτικότητα και την πρόδοσή του.

Η διαδικασία πρόληψης του προσωπικού αποτελείται από τέσσερα στάδια και δεν αφορά μόνο την αξιολόγηση του τρόπου σκέψης και των επιδόσεων των υποψηφίων, αλλά και το κατά πόσο οι υποψήφιοι μπορούν να ενστερνιστούν την κουλτούρα και τη νοοτροπία του εργασιακού περιβάλλοντος της Shell.

**Στάδιο Α. Αξιολόγηση πρόσληψης ή βιογραφικό σημείωμα των υποψηφίων:** Ταξινομούνται σύμφωνα με την εκπαιδευτική και επαγγελματική τους κατάρτιση, καθώς και με τις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας, που καταρχήν έχουν δηλώσει ενδιαφέρον.

**Στάδιο Β. Κέντρο αξιολόγησης (assessment center):** Οι υποψήφιοι που καλύπτουν τις προϋποθέσεις της θέσης, συμμετέχουν σε ένα κέντρο αξιολόγησης που περιλαμβάνει μία σειρά από ατομικές και ομαδικές ασκήσεις.

**Στάδιο Γ. Ατομικές συνεντεύξεις:** Όσοι από τους υποψηφίους ολοκληρώσουν επιτυχώς το παραπάνω στάδιο, συνεχίζουν στο επόμενο στάδιο που αφορά τουλάχιστον μία συνέντευξη.

**Στάδιο Δ. Συνέντευξη με στελέχη της εταιρίας:** Η διαδικασία ολοκληρώνεται με την πραγματοποίηση μιας συνέντευξης όπου συμμετέχουν στελέχη από διάφορα τμήματα της οργάνωσης.

Με το πέρας της διαδικασίας οι υποψήφιοι ενημερώνονται την έκδοση των αποτελεσμάτων. Τα κριτήρια που λαμβάνει υπόψη η εταιρία για την αξιολόγηση των υποψηφίων είναι οι ικανότητες (π.χ. η αναλυτική σκέψη και η δημιουργικότητα), τα επιτεύγματα (π.χ. ο καθορισμός στόχων και προτεραιοτήτων καθώς και η εφαρμογή τους) και η διατήρηση και ανάπτυξη σχέσεων (όπως είναι η ομαδική εργασία και η ικανότητα πείθους).

Η Shell είναι μια εταιρία που προσφέρει στους ανθρώπους της ανταγωνιστικά πλανεκτήματα και μεγάλες δυνατότητες εξέλιξης και ανάπτυξης. Γι' αυτό σφριβώς απευθύνεται σε υποψηφίους που πληρούν τις παραπάνω προϋποθέσεις και που διαθέτουν τη θέληση και τη διάθεση να ανταποκριθούν στις προδοκίες της εταιρίας.

<b>SHELL HELLAS A.E.</b>
Αντιπρόεδρος Πετρελαοειδή και λοιπά προϊόντα Κόστος εργασιών 2000: 328 δες Έξω. Χρονολογία έναρξης 1926 Αριθμός εργαζομένων 330
Υπεύθυνος προλήψεων: Έλκη Αργυρού Διεύθυνση: Αγίας Κυριακής 6-8 & Χαρίτων, Υ.Κ. 175 64, Π. Φάληρο Τηλέφωνο 010.94.76.147 Φακ 010.94.76.324 E-mail: career@OPE.shell.com Web address: www.shell.com/gr
Αντιπρόεδμοι 20 θέσεις: Πωλήσεις, Οικονομικές Υπηρεσίες, Marketing, Engineering, Νομικές Υπηρεσίες, Site Management Ηλεκτ. αποστολής Βιογραφικά: Όλο το χρόνο

*Coca-Cola Hellas s.a*

# COCA-COLA HELLAS A.E.

**T**ο σιρόπι με άρωμα καραμέλα, που αποτελεί τη βάση της αυθεντικής συνταγής της Coca-Cola, παροσκευάστηκε το Μάιο του 1886 από το φαρμακοποιό και εφευρέτη μηχανημάτων Δρ. J.S. Pemberton στην Ατλάντα της Γεωργίας. Από την ημέρα εκείνη καθημερινά οι καταναλωτές απολαμβάνουν πάνω από 1 δισεκατομμύριο αναψυκτικά της The Coca-Cola Company σε 200 χώρες περίπου, ενώ το λογότυπο της Coca-Cola είναι ένα από τα πιο αναγνωρίσιμα και αποδεκτά σήματα στην ιστορία του εμπορίου.

Η The Coca-Cola Company εκπροσωπείται στην Ελλάδα από την Coca-Cola Hellas A.E. η οποία ξεκίνησε τη λειτουργία της το 1969. Η Coca-Cola Hellas A.E. είναι υπεύθυνη για το marketing των προϊόντων Coca-Cola, Coca-Cola light, Coca-Cola Χωρίς Καφεΐνη, Sprite, Fanta, PowerAde, Burnt, καθώς και για την εταιρική επικοινωνία, ενώ η εμφιάλωση, διανομή και πώληση των προϊόντων γίνεται από την Coca-Cola Εμπορική Επιχείρηση Εμφιαλώσεως Α.Ε. μετά από άδεια χρήσης.

Στην Coca-Cola Hellas υπάρχουν 7 τμήματα κάτω από τη Γενική Διεύθυνση Marketing, Ανθρώπινου Δυναμικού, Επικοινωνίας και Εταιρικών Υποθέσεων, Επιχειρησιακής Ανάπτυξης, Νέων Προϊόντων, Τεχνικό και Οικονομικό τμήμα. Τα τμήματα αυτά ασχολούνται με τα θέματα που αφορούν, τόσο την Ελλάδα, όσο και την Κύπρο.

Η εταιρία επενδύει συνεχώς στη σωστή διαχείριση και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της. Το σύγχρονο και δυναμικό περιβάλλον της παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα προσωπικής ανάπτυξης και εξέλιξης, η οποία υποστηρίζεται από τα πλέον σύγχρονα προγράμματα αξιολόγησης, εκπαίδευσης και ανάπτυξης. Ο πολυεθνικός χαρακτήρας της εταιρίας δίνει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα απόκτησης μοναδικών επαγγελματικών εμπειριών, στην Ελλάδα αλλά και στο εξωτερικό.

Η Coca-Cola Hellas προσφέρει πολύ ανταγωνιστικά προγράμματα αποδοχών και συγκαταλέγεται ανάμεσα στις καλύτερες εταιρίες στην Ελλάδα όσον αφορά τους τομείς των αμοιβών και παροχών.

Το πτυχίο πανεπιστημίου, η γνώση της αγγλικής γλώσσας και η πολύ καλή εξοικείωση σε εφαρμογές ηλεκτρονικών υπολογιστών είναι από τα βασικότερα προσόντα που ζητούνται από τους υποψηφίους. Επιπρόσθετες ακαδημαϊκές γνώσεις, όπως ένα μεταπτυχιακό δίπλωμα, είναι απαραίτητες σε συγκεκριμένους εργασιακούς τομείς.

Πέρα όμως από το "τυπικό προσόντα" και τις γνώσεις πάνω στον τομέα τους, τα στελέχη της Coca-Cola Hellas πρέπει να διαθέτουν εκείνα τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που θα τους επιτρέψουν να επιτύχουν στα καθήκοντά τους, δηλαδή υπευθυνότητα, ανάληψη πρωτοβουλιών, προσήλωση στην επίτευξη των στόχων, καθώς και ικανότητες επικοινωνίας και συνεργασίας σε ομάδα.

## Η αποστολή βιογραφικού σημειώματος

Όλα τα βιογραφικά σημειώματα που λαμβάνονται αξιολογούνται και απαντώνται αντίστοιχα, τηλεφωνικά ή εγγράφως, ανάλογα με το αν ο ενδιαφερόμενος πληροί τα απαιτούμενα προσόντα για τη θέση για την οποία προορίζεται. Ακόμη και στην περίπτωση που δεν υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις, τα βιογραφικά σημειώματα αποτελούν υλικό για μελλοντική συνεργασία.

Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να αποστείλουν τα βιογραφικά τους με fax, e-mail ή ταχυδρομείο (υπόψη Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού).

## COCA-COLA HELLAS A.E.

Αντιλαμβάνει  
Παροχή υπηρεσιών  
Κάθελες εργασιών 2000:  
4,2 δις δρα.  
Χρονολογία έναρξης: 1969  
Αριθμός εργαζομένων: 50

Υπεύθυνη ημερολόγιου:  
Βασιλίνα Παναγοπούλου  
Πανεπιστημιακή Ευρώπη,  
Γιάννης Κουράλης  
(Ελλάδα & Κύπρος)  
Διεύθυνση: Κηφισός 26 &  
Παραδείσου 2, Τ.Χ. 151 23,  
Μαρούσι  
Τηλέφωνο: 010.68.88.000  
Fax: 010.68.88.191  
(68.88.024 για βιογραφικά)  
E-mail: dfrigorou@coke.gr  
Web address:  
www.cocacola.com  
www.coca-cola.gr

Αντικείμενο: 5 θέσεις σε  
Marketing και Οικονομικό.  
Ημερ. αποστολής  
βιογραφικών: Όλο το χρόνο

BRITISH AMERICAN  
TOBACCO  
HELLAS

# BRITISH AMERICAN TOBACCO

**H** British American Tobacco είναι η πιο εξαπλωμένη πολυεθνική καπνοβιομηχανία στον κόσμο, λειτουργεί σε 180 χώρες και κατέχει ηγετική θέση σε 50 απ' αυτές με πάνω από 300 τοπικά προϊόντα, αποσφαλτά κόνιου 90.000 άτομα και έχει κύκλο εργασιών €24,8 δισ με κέρδη €2,5 δισ. Επιπλέον έχει σημειώσει αύξηση ποσοστού αγοράς από 10,7% το 1994, σε 15% το 2000.

Στόχος μας είναι η κατάκτηση της ηγετικής θέσης στη βιομηχανία μας, πέραν από την αύξηση του μεριδίου αγοράς και η υιοθέτηση μιας νέας στάσης απέναντι στις σύγχρονες προκλήσεις, που απαιτούν ο κλάδος να πάρει θέση κοινωνικά υπεύθυνη.

Πλησιάζοντας τα 100 χρόνια λειτουργίας μας, λίγα γεγονότα μπορούν να χαρακτηριστούν πιο σημαντικά από τη συγχώνευσή μας (αξίας £13 δισ), με τη Rothmans International, τρίτη σε μέγεθος καπνοβιομηχανία στον κόσμο, η οποία ολοκληρώθηκε τον Ιούλιο του 1999 και έφερε σημαντικά οφέλη σε οικονομίες κλίμακας, διαδικασίες και αποτελεσματικότητα. Λίγο πριν, το Σεπτέμβριο του 1998, η εταιρία εισέρχεται στη λίστα FTSE 100 του Χρηματιστηρίου του Λονδίνου.

Η British American Tobacco Hellas AE δημιουργήθηκε στις 30 Νοεμβρίου 1999 από τη συγχώνευση των εταιριών BAT Hellas ΕΠΕ και Rothmans Εταιρία Διοικημένων ΑΕΕ. Η εταιρία μας στην Ελλάδα αποτελείται από τη διεύθυνση Marketing, Πωλήσεων, Εκπαικτικών Υποθέσεων, Ανθρώπινου Δυναμικού, Οικονομικών και Πληροφορικής.

Ο κύκλος εργασιών της εταιρίας ανήλθε στα 140 δισ δραχμές το 2000 και η συνεισφορά της στα κρατικά έσοδα ξεπέρασε τα 114 δισ δραχμές. Το 2001, ο προβλεπόμενος κύκλος εργασιών αναμένεται να είναι 450 εκατομμύρια Ευρώ, φέρνοντας τη έτσι, στη δευτερή θέση των εταιριών εμπορίας καπνικών προϊόντων στη χώρα μας, με ποσοστό μεριδίου αγοράς 16,1%, καλύπτοντας όλη την ελληνική αγορά.

Με ένα πλούσιο πορτοφόλιο διεθνών ονομάτων όπως Peter Stuyvesant, Lucky Strike, Rothmans, Dunhill, Corona, HB, Cartier, Kim, Kent, Lord, Vogue, Pall Mall και μια μεγάλη γκάμα σε καπνά όπως Clan, Flying Dutchman, Samson, Craven & Bison η εταιρία μας προχωρά δυναμικά για την κατάκτηση της ηγετικής θέσης και στην ελληνική αγορά καπνικών προϊόντων.

Η εταιρία αποσφαλτά ανθρώπινο δυναμικό 150 ατόμων υψηλής επιστημονικής κατάρτισης προσφέροντας δυνατότητες εκπαίδευσης διεθνών προδραγαφών, προοπτικές ανάπτυξης δεξιοτήτων και εξέλιξης σε ένα παγκόσμιο δυναμικό περιβάλλον παρέχοντας ελκυστικά πακέτα αμοιβών και παροχών. Η βεβαιότητα που δίνει η εταιρία στην εκπαίδευση και την ανάπτυξη των στελεχών της έχει διαμορφώσει ένα περιβάλλον που προωθεί τη οφειστική αλληλεπίδραση νέων ιδεών και προσεγγίσεων.

Γνωρίζοντας ότι οι νέες ιδέες ενδυναμώνουν την εταιρία, στρατηγική μας αποτελεί η προσέλκυση ατόμων που δίνουν έμφαση στην ανεξάρτητη δημοκρατική σκέψη, στην επίτευξη στόχων και στην ευελιξία με μεγάλο βαθμό υπευθυνότητας, οργάνωσης και απονομής, ικανά να αναπτύξουν τον οργανισμό σε κάθε χώρα και κοινό-μας μέσα σ' ένα κοινό πλαίσιο λειτουργίας.

BRITISH AMERICAN TOBACCO  
ΕΛΛΑΣ Α.Ε.Ε.

Αντικείμενο:

Εισαγωγή & Εμπόριο  
Καπνικών Προϊόντων  
Κύκλος εργασιών 2001:  
450 εκ.

Χρονολογία έναρξης: 1999  
Αριθμός εργαζομένων: 150

Υπεύθυνος προσλήψεων  
Μενέλαος Μόσσογος  
Διεύθυνση:  
Α. Κρονοπούλου 114 &  
Ασπυλιανά 1, Τ.Κ. 145 68,  
Χρωστέρι Αττικής  
Τηλέφωνο 010.81.98.500  
Fax: 010.62.20.865  
E-mail:  
Careers\_Greece@bat.com  
Web address: www.bat.com

Αντικείμενο Κυρίας  
Marketing, Πωλήσεις  
Ημερ. αποστολής  
Βαγγερμακίου Όλο το χρόνο



# INTRACOM

**Η** Intracom, η μεγαλύτερη Ελληνική Βιομηχανία Τηλεπικοινωνιακού Εξοπλισμού και Συστημάτων Πληροφορικής, ιδρύθηκε το 1977. Το 1990 εισάγεται στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και επιταχύνει την ανοδική της πορεία κατακτώντας στρατηγική θέση στη διεθνή αγορά. Σε συνεργασία με τις θυγατρικές της εταιρίες, παρέχει προϊόντα και υπηρεσίες ενώ παράλληλα αναπτύσσεται δυναμικά και στο διεθνή χώρο.

Ο Όμιλος Intracom περιλαμβάνει εταιρίες που καλύπτουν ένα τμήμα φάσμα δραστηριοτήτων στην Ελλάδα, Ευρώπη, Μέση Ανατολή και Αμερική.

Η Intracom παράγει προϊόντα και παρέχει ολοκληρωμένες υπηρεσίες μελέτης, κατασκευής "με το κλειδί στο χέρι" και υποστήριξης μεγάλων πελατών του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα και στο εξωτερικό στους ακόλουθους τομείς: Δημόσια Δίκτυα Τηλεπικοινωνιών, Συστήματα Κοινόχρηστης Τηλεφωνίας, Λογισμικό Τηλεπικοινωνιακών Συστημάτων, Ολοκληρωμένα Επιχειρησιακά Δίκτυα, Συστήματα Λειτουργικής Υποστήριξης, Ψηφιακή Δορυφορική Τεχνολογία, Ολοκληρωμένα Δίκτυα και Συστήματα Μηχανοργάνωσης Τυχερών Παιγνιδιών / Εφαρμογές Internet, Αμυντικά Συστήματα.

Οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας αφορούν Μηχανικούς Σχεδίασης και Ανάπτυξης Λογισμικού και Υλικού καθώς και Τηλεπικοινωνιακούς Μηχανικούς στους προαναφερθέντες τομείς δραστηριότητας. Η εταιρία προσλαμβάνει αποφοίτους ΔΕ/ΤΕΙ ελληνικών ή ξένων ιδρυμάτων, με αντίστοιχο των προαναφερθέντων θέσεων εργασίας εκπαιδευτικό υπόβαθρο, άριστες τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες και υψηλού επιπέδου ατομικό χαρακτηριστικά (αναλυτική/συνθετική σκέψη, ακεραιότητα, υπευθυνότητα, ομαδικότητα, πρωτοβουλία, κ.λπ.).

Οι υποπροληφθέντες αρχικά παρακολουθούν ένα εισαγωγικό σεμινάριο (job orientation) στο οποίο ενημερώνονται για τις εταιρικές διαδικασίες και λειτουργίες. Στη συνέχεια παρέχεται on-the-job training στο χώρο εργασίας τους για χρονική περίοδο εξαρτώμενη από τη φύση του εργασιακού αντικείμενου.

Η εταιρία δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα και μεριμνά για τη συνεχή εκπαίδευση των εργαζομένων της, παρέχοντας στο προσωπικό της εκκαιδευτικά, επιμορφωτικά, ενημερωτικά προγράμματα και σεμινάρια υψηλής επαγγελματικής κατάρτισης, τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό.

Η Intracom παρέχει ένα άριστο εργασιακό περιβάλλον, όπου καλλιεργείται πνεύμα ομαδικότητας, συνεργασίας και συνεχούς αναζήτησης γνώσης, στο οποίο οι προοπτικές εξέλιξης εξαρτώνται αποκλειστικά από την απόδοση του κάθε εργαζόμενου. Τα πακέτα αμοιβών και παροχών είναι ανταγωνιστικά και απολύτως συναρμόνια με τη φιλοσοφία μιας εταιρίας που πιστεύει ότι το ανταγωνιστικό της πλεονέκτημα είναι το ανθρώπινο δυναμικό της.

#### Η Διαδικασία Πρόσληψης

- Παραλαβή βιογραφικού από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού
- Αξιολόγηση βιογραφικού - (1η συνέντευξη)
- Αποστολή στην αντίστοιχη Διεύθυνση - (2η συνέντευξη)
- Πρόσληψη ή αρνητική επιστολή ή επανάληψη των σταδίων 2 και 3

**INTRACOM Α.Ε.**  
Ελληνική Βιομηχανία  
Τηλεπικοινωνιών και  
Συστημάτων Πληροφορικής

Αντικείμενα: Τηλεπικοινωνίες  
και Συστήματα Πληροφορικής  
Κύκλος εργασιών 2000:  
621 εκ.

Χρονολογία ίδρυσης: 1977  
Αριθμός εργαζομένων:  
3.117 (Αύγουστος 2001)

Υπεύθυνος προσλήσεων:  
Μ. Προϊντζός, Δ/ντής  
Ανθρώπινου Δυναμικού  
Διεύθυνση: 19ο κιλμ.  
Λεωφόρος Μαρμαραδίου,  
Τ.Κ. 190 02, Πάτρα  
Τηλέφωνο: 010.66.74.498  
Φαξ: 010.66.74.166  
E-mail: hr@intracom.gr  
Web address: www.intracom.gr

Αντικείμενα: Πληροφορική  
και Τηλεπικοινωνίες  
Ημερ. αποστολής  
βιογραφικού: Όλο το χρόνο

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΤΙΤΛΟΣ	ΣΕΛ.
Εισαγωγή	1
Μέθοδοι Πρόσληψης Υποψηφίων – Αγγελίες	8
Μέθοδοι Πρόσληψης Υποψηφίων – Προσωπικές γνωριμίες – Networking	16
Μέθοδοι Πρόσληψης Υποψηφίων – Σύμβουλοι	23
Γραφεία Διασύνδεσης	29
Προγράμματα Επιδοτήσεων Ανέργων	33
Κρίσιμοι Παράγοντες Recruiting	45
Ανθρώπινο δυναμικό και νέες τεχνολογίες	47
Τι είναι το Internet	50
Σύντομο βιογραφικό του Internet	59
On – line recruiting / e-recruiting	72
Η χρήση του e-recruiting στην αγορά εργασίας	78
Προοπτικές του e-recruiting οφέλη και μειονεκτήματα της χρήσης του	83
Παρουσίαση του www.KARIERA.GR	89
Μηχανές Αναζήτησης – Πύλες στο Διαδίκτυο	100
Ευκαιρίες καριέρας στο Internet	104

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 1) Η αγορά εργασίας και τα μυστικά της, Χρήστος Ρεβελιώτης
- 2) Recruitment and Selection managerial practices and perception in the Greek private sector, Lantas A, Kalogera S. & Nikolaou I (1997).
- 3) Πηγές στο Internet
- 4) Οδηγός Καριέρας Έκδοση: +RG
- 5) CEO – πως θα φθάσετε στην κορυφή της επιχείρησης, Jeffrey Fox (2000), Εκδόσεις Κριτική
- 6) Αναζήτηση εργασίας με την μέθοδο Andrade, Andrade Carla-Krystin (1997), Εκδόσεις Anubis
- 7) Η αγορά εργασίας και τα μυστικά της, Χ. Ρεβελιώτης (2000), Εκδόσεις Σταμούλης
- 8) Η συνέντευξη, Γ. Μπρέκγουελ (1995), Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα
- 9) Τρόποι και τεχνικές ένταξης στην αγορά εργασίας (1998), Εκδόσεις Έλλην