

Α.Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

**ΤΜΗΜΑ:ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΘΕΜΑ: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ
ΜΕ ΤΗ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟ ΤΙΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**



ΣΠΟΥΔΑΣΤΗΣ: ΓΚΙΚΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΑΜ : 98

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΟΠΟΥΛΟΥ ΧΡΥΣΑΝΘΗ

Πίνακας Περιεχομένων:

	Σελ.
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ-ΤΕΧΝΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	3
1.1 Η ταυτότητα της μελέτης	3
1.2 Χρονική διάρκεια έρευνας και ο εξεταζόμενος πληθυσμός	3
2. ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ	4
3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	6
3.1.1 Αριθμός αγγελιών	6
3.1.2 Αναφορά αριθμού θέσεων	6
3.2 ΖΗΤΗΣΗ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	7
3.3 ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	8
3.4 ΖΗΤΗΣΗ ΑΝΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	11
3.5 ΤΜΗΜΑ ΖΗΤΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	15
3.6 ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗ ΤΗΣ ΖΗΤΗΣΗΣ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΤΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ	17
3.6.1 Τυπικά προσόντα-Εκπαιδευτικό επίπεδο	17
3.6.2 Κατεύθυνση πτυχίου	19
3.6.3 Ξένες Γλώσσες	20
3.6.4 Γνώση Η/Υ	23
3.6.5 Προϋπηρεσία	25
3.6.5.1 Προϋπηρεσία σε έτη	26
3.6.5.2 Προϋπηρεσία σε αντικείμενο	26
3.6.6 Αλλά προσόντα	27
3.6.7 Επαγγελματικές ικανότητες	30
3.7 ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗ ΤΗΣ ΖΗΤΗΣΗΣ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	33
3.7.1 Ζήτηση ανάλογα με το φύλλο	33
3.7.2 Ζήτηση ανάλογα με την ηλικία	33
3.7.3 Νομός ζήτησης	34
3.7.4 Νομός έδρας επιχείρησης	35
3.7.5 Εύρος επιχείρησης	36
3.8 ΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΕΣ	36
3.8.1 Ζήτηση και αναφορά στις παροχές	36
3.8.2 Αναφορά σε αμοιβή και ασφάλεια	37
3.8.3 Αναφορά στη σύμβαση	38
3.8.4 Είδος απασχόλησης	38
3.8.4.1 Ημέρες απασχόλησης	39
3.8.5 Ωράριο	40
4. Η ΕΡΕΥΝΑ ΤΟΥ ΣΕΒ	41
4.1 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΤΟΥ ΣΕΒ	53
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	54

1. Εισαγωγή – Τεχνική Περιγραφή

1.1 Η ταυτότητα της μελέτης

Ο σκοπός της έρευνας είναι η καταγραφή και στατιστική ανάλυση της ζήτησης προσωπικού στην Ελλάδα, στον ιδιωτικό τομέα, όπως αυτή αποτυπώνεται μέσω των αγγελιών που δημοσιεύονται στον ημερήσιο / εβδομαδιαίο τοπικό και πανελλήνιο τύπο.

Τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται βασίζονται σε δείγμα αγγελιών προερχόμενο από τις σχετικές σελίδες του έντυπου τύπου που κυκλοφορεί σε ολόκληρη τη χώρα

1.2 Χρονική διάρκεια έρευνας και εξεταζόμενος πληθυσμός

Η συλλογή των στοιχείων έγινε από 21/2/2005 έως 9/5/2005.

Η έρευνα περιλαμβάνει δείγμα αγγελιών από τις εξής εφημερίδες:

- § Ένθετο «Καριέρες» στα Νέα της Δευτέρας
- § Ένθετο «Εργασία» στο Έθνος της Τρίτης

2. Περίληψη συμπερασμάτων

Πολλές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν σήμερα προβλήματα στην εξεύρεση κατάλληλων στελεχών σε ειδικότητες αιχμής και εξοπλισμένων με σύγχρονες γνώσεις που ζητούνται από την αγορά εργασίας. Αυτό δημιουργεί πρόβλημα τόσο στις επιχειρήσεις και την ανταγωνιστικότητα τους όσο και στους ίδιους τους εργαζόμενους που προσπαθούν συνεχώς να αναπτύξουν νέες δεξιότητες προκειμένου να καλύψουν τις ανάγκες στην αγορά εργασίας.

Τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την έρευνα αποτελούν σε μεγάλο ποσοστό την απεικόνιση της ζήτησης στην αγορά εργασίας σε μια περίοδο που χαρακτηρίζεται από πολλούς οικονομολόγους ως ένα δύσκολο μεταβατικό στάδιο αναδιοργάνωσης της οικονομίας.

Σημαντικό ρόλο στα αποτελέσματα της έρευνας παίζει και η αλλαγή του ωραρίου στα καταστήματα καθώς παρατηρούμε ότι το επάγγελμα του πωλητή παρουσιάζει αυξημένη ζήτηση.

Τα καίρια συμπεράσματα είναι τα εξής:

- ü Το 41,7% των επιχειρήσεων που ζητούν προσωπικό ανήκουν στον κλάδο του χονδρικού και λιανικού εμπορίου
- ü Το 58,3% θεωρούν την πανεπιστημιακή εκπαίδευση απαραίτητο προσόν
- ü Το 72,8% των επιχειρήσεων απαιτούν προϋπηρεσία
- ü Το 48,9% των επιχειρήσεων που ζητούν προσωπικό βρίσκονται στο Νομό Αττικής
- ü Το 10% των επιχειρήσεων τείνουν να ζητούν προσωπικό με οικονομική κατεύθυνση πτυχίου

Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων θεωρεί πολύ σημαντικό τα στελέχη τους να έχουν:

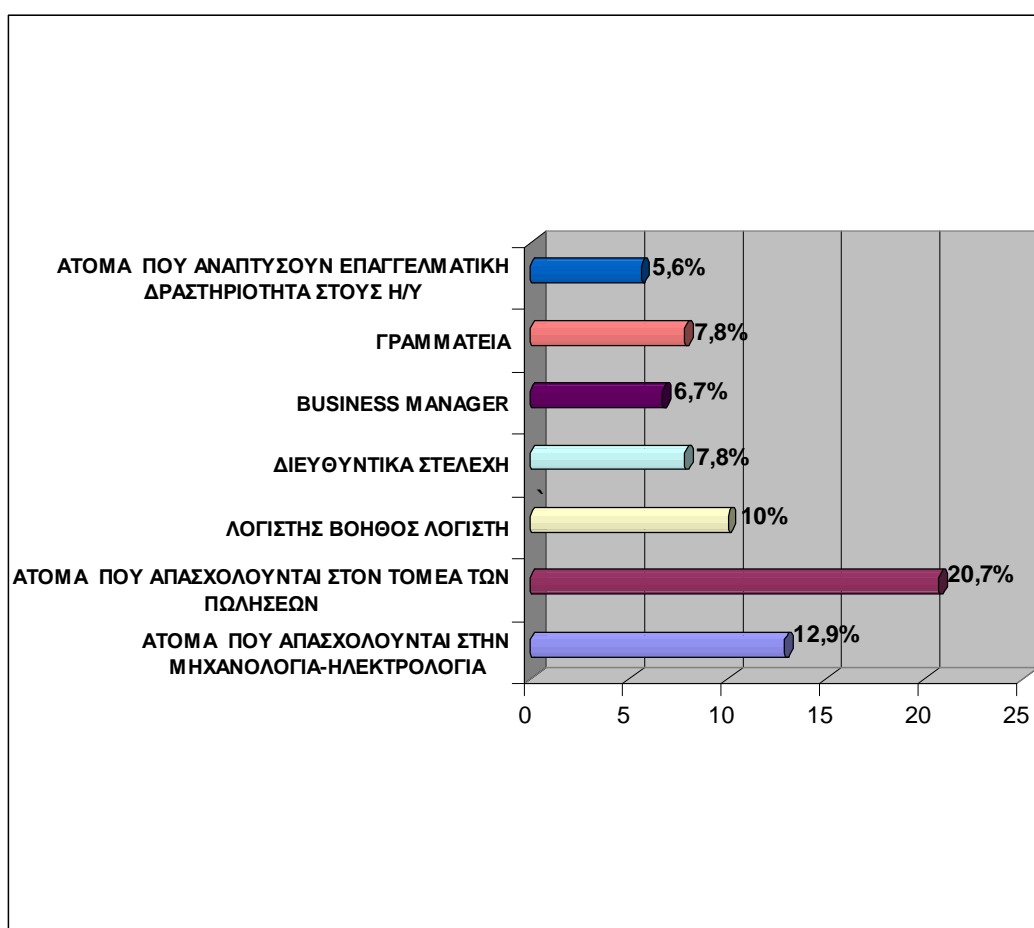
- Ø Προϋπηρεσία στο ίδιο αντικείμενο ή σε συναφές
- Ø Καλές γνώσεις Η/Υ και Internet
- Ø Γνώσεις και ικανότητες επικοινωνίας, ομαδικότητας ,εργασίας κάτω από συνθήκες πίεσης και διοίκησης
- Ø Γνώσεις ξένων γλωσσών με κυρίαρχη την Αγγλική γλώσσα

Στο θέμα που αφορά τη ζήτηση ειδικοτήτων παρατηρούμε τα εξής

- ü Σε ποσοστό 20,7% οι επιχειρήσεις ζητούν άτομα που απασχολούνται στον τομέα των πωλήσεων είτε αυτοί είναι Προϊστάμενοι πωλήσεων είτε Υπεύθυνοι τμήματος πωλήσεων είτε πωλητές
- ü Το 12,9% των επιχειρήσεων ζητάει άτομα που απασχολούνται στο Ηλεκτρολογικό-Μηχανολογικό χώρο εργασίας
- ü Το 10% τείνει σε Λογιστές –Βοηθούς Λογιστές

- ü Μεγάλη είναι επίσης η ζήτηση για Διευθυντικά στελέχη και Γραμματεία με ποσοστό 7,8%
- ü Ακολουθεί η ζήτηση για Business Manager με 6,7%
- ü Αρκετές είναι και οι επιχειρήσεις που ζητούν άτομα που απασχολούνται επαγγελματικά στον χώρο των Η/Υ με ποσοστό 5,6%

(αναλυτικά οι ειδικότητες με τη μεγαλύτερη ζήτηση παραθέτονται στο παρακάτω διάγραμμα).



3 Αποτελέσματα

3.1.1 Αριθμός αγγελιών

	Σύνολο	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος
Αριθμός αγγελιών που καταχωρήθηκαν	180	62	84	31	3

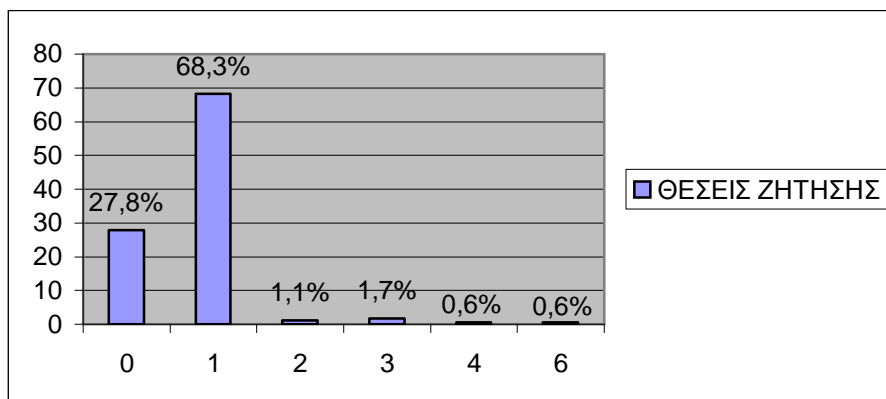
3.1.2 Αναφορά αριθμού θέσεων

ΑΡΙΘΜΟΣ ΘΕΣΕΩΝ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Δεν αναφέρεται	50	27,8
1	123	68,3
2	2	1,1
3	3	1,7
4	1	0,6
6	1	0,6
Γενικό άθροισμα	180	100

Παρατηρούμε ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις σε ποσοστό 68,3% αναφέρονται σε μια μόνο θέση εργασίας ενώ αρκετές είναι αυτές που δεν αναφέρουν καθόλου τον αριθμό θέσεων εργασίας που προσφέρουν με ποσοστό 27,8%.

Από 2 θέσεις και πάνω ζητεί μόλις το 3% των επιχειρήσεων .

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3:ΘΕΣΕΙΣ ΖΗΤΗΣΗΣ



3.2 Ζήτηση ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων

ΚΛΑΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο	75	41,7
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις & επιχειρ. δραστηριότητας	9	5
Μεταποιητικές βιομηχανίες	24	13,3
Δεν αναφέρεται ο κλάδος	11	6,1
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	2	1,1
Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	2	1,1
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	4	2,2
. Εκπαίδευση	3	1,7
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	1	0,6
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	29	16,1
Κατασκευές	20	11,1
Γενικό άθροισμα	180	100

- § Ο κλάδος που παρουσιάζει την μεγαλύτερη ζήτηση σε προσωπικό είναι αυτός του **“Χονδρικού και Λιανικού εμπορίου”** με 41,7%.
- § Ακολουθεί ο κλάδος **“Άλλων Δραστηριοτήτων Παροχής Υπηρεσιών”** με 16,1%
- § Των **“Μεταποιητικών Βιομηχανιών”** με 13,3%
- § Των **“Κατασκευών”** με 11,1%
- § Χαμηλά ποσοστά ζήτησης εμφανίζουν οι κλάδοι **“ Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις & επιχειρ. δραστηριότητας ”** με 5% **“ Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί ”** με ποσοστό μόλις 2,2% καθώς και ο κλάδος της **“ Εκπαίδευσης ”** με 1,7%



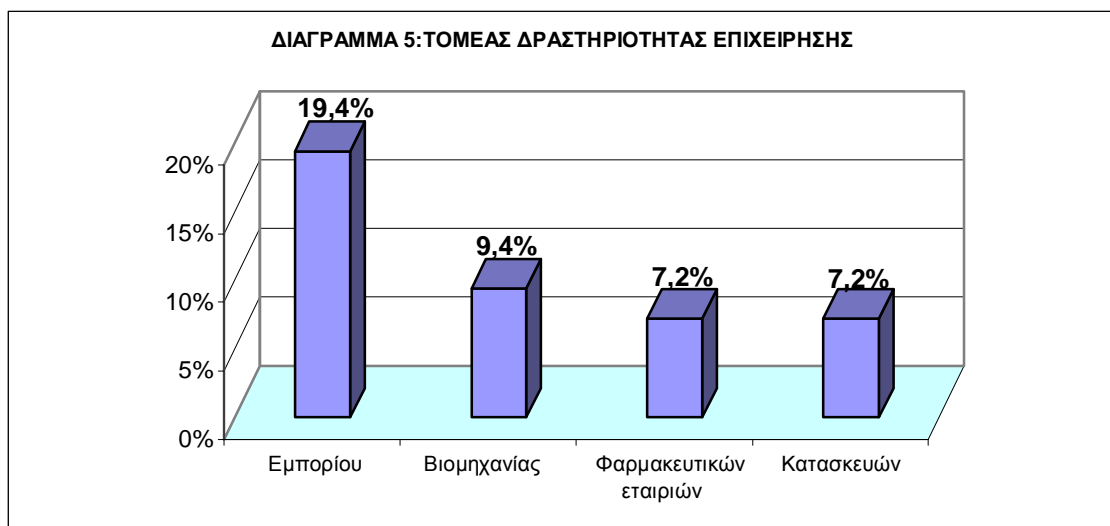
* Κλάδοι επιχειρήσεων με τα μεγαλύτερα ποσοστά ζήτησης προσωπικού

3.3 ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
HIGH TECH COMPANY	1	0,6
INFORMATION TECHNOLOGY	1	0,6
INTEGRATED SOLUTIONS PROVIDER	1	0,6
ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ	1	0,6
ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ	1	0,6
ΑΜΥΝΤΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ	1	0,6
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	1	0,6
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	17	9,4
Δεν Αναφέρεται	38	21,1
ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ	2	1,1
ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ	1	0,6
ΔΙΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ	1	0,6
ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΟ ΓΡΑΦΕΙΟ	1	0,6
ΕΚΔΟΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ	3	1,7
ΕΚΘΕΣΕΙΣ - ΣΥΝΕΔΡΙΑ	1	0,6

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ	1	0,6
ΕΛΑΙΟΥΡΓΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	1	0,6
ΕΜΠΟΡΙΟ	36	20
ΕΝΔΥΣΗΣ	1	0,6
ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ & ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΩΝ ΜΕΤΡΗΣΕΩΝ	1	0,6
ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ & ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	1	0,6
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ	2	1,1
ΕΤΑΙΡΙΑ INTERNET	3	1,7
ΕΤΑΙΡΙΑ ΔΟΜΙΚΩΝ ΥΛΙΚΩΝ	1	0,6
ΕΤΑΙΡΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	1	0,6
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	13	7,2
ΚΛΩΣΤΟΥΨΑΝΤΟΥΡΓΙΑ	1	0,6
ΛΙΑΝΙΚΗ ΠΩΛΗΣΗ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ	7	3,8
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΕΣ ΠΡΟΜΗΘΕΙΕΣ	1	0,6
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟ	1	0,6
ΟΠΤΙΚΑ	1	0,6
ΟΡΓΑΝΩΣΗ & ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ	1	0,6
ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΩΝ	4	2,2
ΠΑΡΟΧΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ	2	1,1
ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	2	1,1
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ	1	0,6
ΠΡΕΣΒΕΙΑ	1	0,6
ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΕΣ	1	0,6
ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΣ & LOGISTICS	2	1,1
ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ	4	2,2
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	4	2,3
ΤΡΑΠΕΖΙΚΕΣ ΣΥΝΑΛΛΑΓΕΣ	2	1,1
ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ	13	7,2
Γενικό άθροισμα	180	100

- Ο τομέας δραστηριότητας των επιχειρήσεων που ζητούν προσωπικό είναι αυτός του **Εμπορίου** με 20%
- Ακολουθεί ο τομέας της **Βιομηχανίας** με 9,4%.
- Και ο τομέας των **Κατασκευών** και των **Φαρμακευτικών εταιριών** με 7,2%
- Χαμηλότερα βρίσκουμε τον τομέα της **Λιανικής πώλησης αυτοκινήτων** με 3,8 % καθώς και τον τομέα των **Τεχνικών εταιριών** με μόλις 2,2%



* Δραστηριότητες επιχειρήσεων με τη μεγαλύτερη ζήτηση προσωπικού

3.4 Ζήτηση ανά ειδικότητα

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται η ζήτηση των επιχειρήσεων σε συγκεκριμένες ειδικότητες

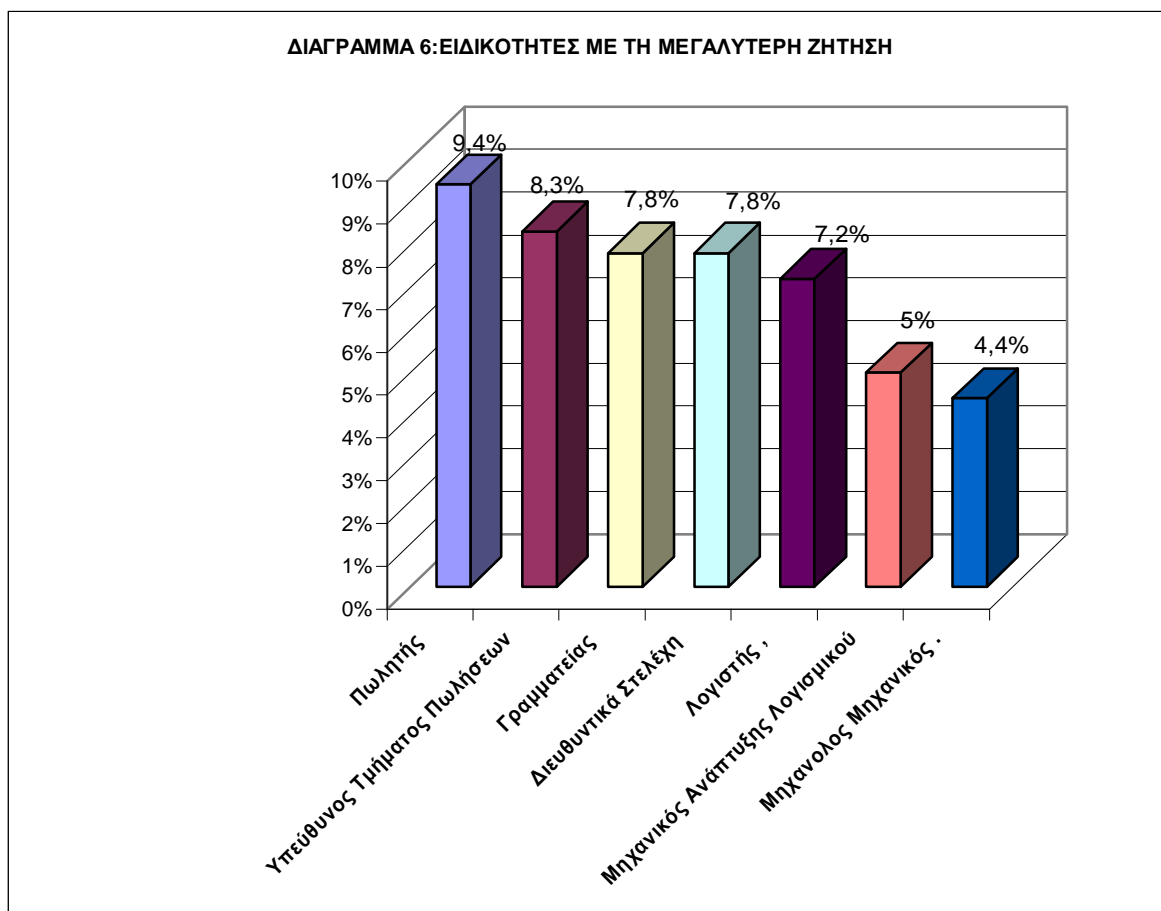
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
ASSISTANT BRAND MANAGER	1	0,6
BANKING SOLUTIONS DEVELOPER	1	0,6
BUSINESS ANALYST	1	0,6
CALL CENTER AGENTS	1	0,6
CHECK IN AGENT	1	0,6
COMMUNICATION & RESEARCH MANAGER	1	0,6
CREDIT REPRESENTATIVE	1	0,6
DISTRIBUTION/WAREHOUSE MANAGER	1	0,6
ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΕΣ/ΗΤΡΕΙΣ ΠΩΛΗΣΕΩΝ	1	0,6
BUSINESS MANAGER	12	6,7
NATIONAL SECURITY MANAGER	1	0,6
PRESALES CONSULTANT	1	0,6
PROJECT MANAGER	3	1,7
PURCHASING OFFICER	1	0,6
WEB DESIGNER	1	0,6
ΧΗΜΙΚΟΣ	2	1,1
ΑΡΧΙΣΥΝΤΑΚΤΗ/ΤΡΙΑ	1	0,6
ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΑΣ	1	0,6
ΒΟΗΘΟΣ ΛΟΓΙΣΤΗ	5	2,8

ΒΟΗΘΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ	3	1,7
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ	14	7,8
ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ	14	7,8
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	1	0,6
ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΠΕΛΑΤΩΝ	1	0,6
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ	1	0,6
ΕΡΕΥΝΗΤΗΣ ΠΟΛΥΜΕΡΩΝ	1	0,6
ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ	1	0,6
ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	3	1,7
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ	2	1,1
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	1	0,6
ΙΑΤΡΙΚΟΣ ΕΠΙΣΚΕΠΤΗΣ	4	2,2
ΛΟΓΙΣΤΗΣ	13	7,2
ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΛΟΓΙΣΜΙΚΟΥ	9	5
ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	8	4,4
ΜΙΚΡΟΒΙΟΛΟΓΟΣ ΑΝΑΛΥΤΗΣ	1	0,6
ΠΑΤΡΟΝΙΣΤ	1	0,6
ΠΟΛΙΤΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	7	3,9
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΠΩΛΗΣΕΩΝ	1	0,6
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ	1	0,6
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΠΟΘΗΚΩΝ	1	0,6
ΠΩΛΗΤΕΣ	17	9,4
ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ MARKETING	1	0,6
ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΤΜΗΜΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	1	0,6

ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΜΕΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ	1	0,6
ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ	1	0,6
ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΠΩΛΗΣΕΩΝ & MARKETING	1	0,6
ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΠΩΛΗΣΕΩΝ	1	0,6
ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΕΤΑΙΡΙΚΩΝ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΩΝ	1	0,6
ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ	1	0,6
ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ ΙΑΤΡΙΚΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	1	0,6
ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	1	0,6
ΣΥΝΤΗΡΗΤΗΣ ΚΤΙΡΙΑΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ	1	0,6
ΤΕΧΝΙΚΟΣ	1	0,6
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΗΣΗΣ	1	0,6
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	1	0,6
ΥΠΕΥΘΥΝΟ ΕΡΕΥΝΑΣ & ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	1	0,6
ΥΠΕΥΘΥΝΟ/Η ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ	1	0,6
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	1	0,6
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ	1	0,6
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	1	0,6
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΠΟΘΗΚΗΣ	1	0,6
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΠΩΛΗΣΕΩΝ	15	8,3
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΥΠΟΔΟΧΗΣ	1	0,6
ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΓΕΡΑΝΟΓΕΦΥΡΑΣ	1	0,6
ΧΗΜΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	1	0,6
Γενικό άθροισμα	180	100

Αναλύοντας τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι η ζήτηση είναι μεγάλη όσον αφορά:

- Την ειδικότητα του **Πωλητή** που επικρατεί έναντι των υπολοίπων με ποσοστό 9,4%
- Ακολουθεί η ζήτηση για **Υπεύθυνο Τμήματος Πωλήσεων** με 8,3%
- Αυτή της **Γραμματείας** και των **Διευθυντικών Στελεχών** με 7,8%
- Με 7,2% βρίσκουμε την ζήτηση για **Λογιστή** ,
- Σημαντικό είναι το ποσοστό ζήτησης για την ειδικότητα του **Business Manager** με 6,7%
- Χαμηλότερα βρίσκεται η ειδικότητα του μηχανικού **Ανάπτυξης Λογισμικού** με 5%
- Του **Μηχανολόγου Μηχανικού** με 4,4%.
- Καθώς και η ειδικότητα του **Πολιτικού Μηχανικού** που η ζήτηση της αγγίζει μόλις το 3,9%



3.5 Τμήμα ζήτησης της επιχείρησης

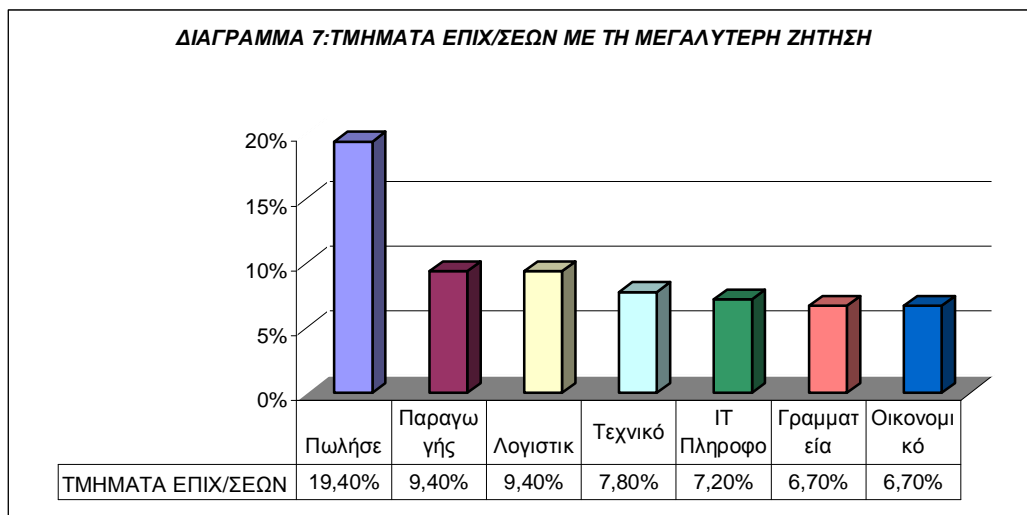
Στις αγγελίες γίνεται αναφορά και στο τμήμα της επιχείρησης που ζητείται η θέση. Συμφωνά με τα αποτελέσματα της μελέτης προέκυψαν τα εξής συμπεράσματα:

ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
IT (πληροφορικής)	13	7,2
R&D (έρευνα και ανάπτυξη)	3	1,7
Ανθρώπινο Δυναμικό	8	4,4
Αποθήκη	3	1,7
Ασφάλειας	1	0,6
Γραμματεία	12	6,7
Δεν αναφέρεται	1	0,6
Δημιουργικό	1	0,6
Δημόσιες Σχέσεις επικοινωνία	1	0,6
Διεύθυνση	1	0,6
Διοικητικό	11	6,1
Δομικών κατασκευών	2	1,1
Εκπαίδευση / κατάρτιση	2	1,1
Εμπορικό τμήμα	1	0,6
Εξυπηρέτηση πελατών	4	2,2
Λογιστικό	17	9,4
Μάρκετινγκ	10	5,6
Μελετών	1	0,6
Μηχανογράφησης	1	0,6
Μισθοδοσίας	1	0,6
Νομικές υπηρεσίες	1	0,6
Οικονομικό	12	6,7
Παραγωγής	17	9,4
Ποιοτικού Ελέγχου	2	1,1

Προγραμματισμού	2	1,1
Πωλήσεων	35	19,4
Τεχνικής υποστήριξης-Service	1	0,6
Τεχνικό	14	7,8
Τροφίμων και Ποτών	1	0,6
Υποδοχή	1	0,6
Γενικό άθροισμα	180	100

Όσον αφορά τα τμήματα με τη μεγαλύτερη ζήτηση σε προσωπικό είναι

- § το τμήμα των **Πωλήσεων** που ξεχωρίζει με 19,4% ,
- § το **Λογιστικό** και το τμήμα της **Παραγωγής** με 9,4%
- § Ακολουθεί το **Τεχνικό** τμήμα με 7,8%
- § το τμήμα **IT Πληροφορικής** με 7,2%
- § το **Οικονομικό** και η **Γραμματεία** με 6,7%



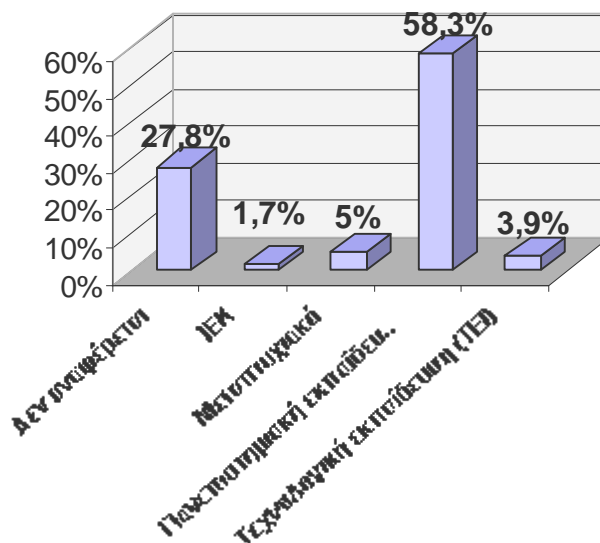
3.6 Διακύμανση της ζήτησης ανάλογα με τα προσόντα του υποψηφίου

3.6.1 ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ-ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Δεν αναφέρεται	50	27,8
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (ΔΕ)	1	0,6
Διδακτορικό	1	0,6
ΙΕΚ	3	1,7
Μεταπτυχιακό	9	5
Πανεπιστημιακή εκπαίδευση (ΑΕΙ)	105	58,3
Πανεπιστημιακή εκπαίδευση (Ε)	2	1,1
Τεχνολογική εκπαίδευση (Ε)	2	1,1
Τεχνολογική εκπαίδευση (ΤΕΙ)	7	3,9
Γενικό άθροισμα	180	100

- Η **Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση** είναι το κυρίαρχο ζητούμενο των επιχειρήσεων με 58,3%
- Το **Μεταπτυχιακό** ακολουθεί με 5%
- Η ζήτηση **Τεχνολογικής Εκπαίδευσης(ΤΕΙ)** φτάνει το 3,9% ,
- Σε ποσοστό 27,8% **οι επιχειρήσεις δεν αναφέρουν το επίπεδο της εκπαίδευσης** που επιθυμούν.
- Εντύπωση προκαλεί το χαμηλό ποσοστό ζήτησης **Διδακτορικού** από τις επιχειρήσεις με ποσοστό μόλις 0,6%

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8: ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ



* Εκπαιδευτικό επίπεδο ζήτησης του προσωπικού των επιχειρήσεων

ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Δεν Αναφέρεται	120	66,7
Διδακτορικό (Ε)	1	0,6
Μεταπτυχιακό (Ε)	10	5,6
Πανεπιστημιακή εκπαίδευση (ΑΕΙ)	8	4,4
Πανεπιστημιακή εκπαίδευση (Ε)	1	0,6
Τεχνολογική εκπαίδευση (Ε)	1	0,6
Τεχνολογική εκπαίδευση (ΤΕΙ)	39	21,7
Γενικό άθροισμα	180	100

Όσον αφορά το εναλλακτικό επίπεδο εκπαίδευσης ζήτησης η **Τεχνολογική κατεύθυνση (ΤΕΙ)** επικρατεί με 21,7% και ακολουθεί το **Μεταπτυχιακό** με 5,6% ενώ σε ποσοστό 66,7% **δεν αναφέρεται** εναλλακτικό επίπεδο εκπαίδευσης.

∅ Παρατηρούμε ότι η **Τεχνολογική εκπαίδευση έρχεται πρώτη σε ζήτηση αναφορικά με το εναλλακτικό εκπαιδευτικό επίπεδο**

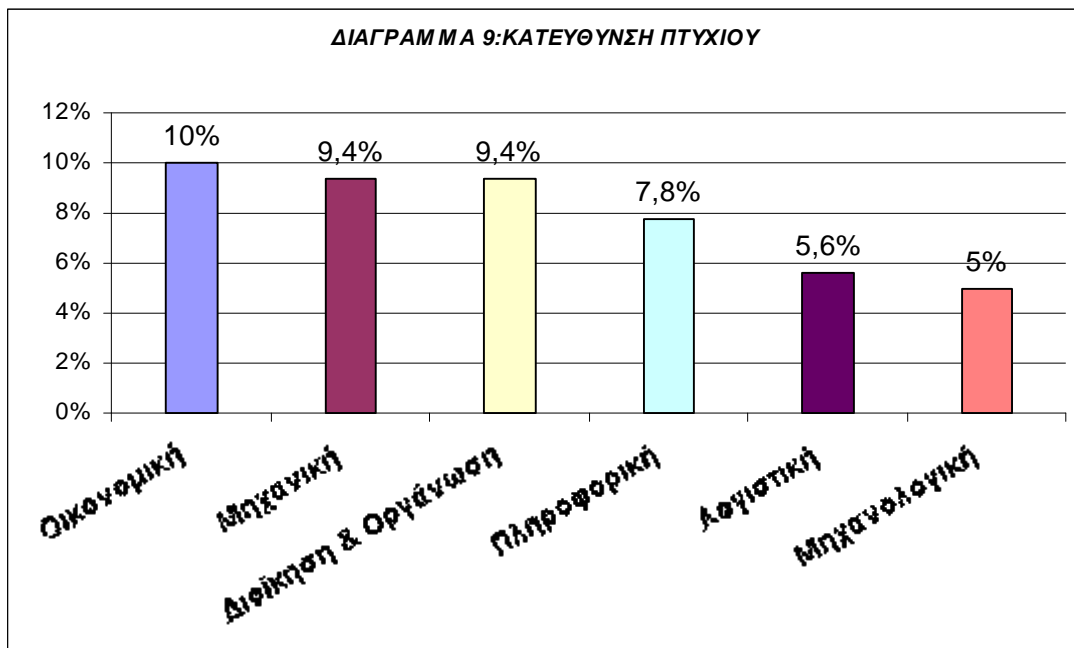
3.6.2 ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΠΤΥΧΙΟΥ

Η συγκεκριμένη κατεύθυνση πτυχίου αναφέρεται από τις περισσότερες επιχειρήσεις και καταγράφηκε από την έρευνα ως εξής

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΠΤΥΧΙΟΥ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Αυτοματισμού	1	0,6
Βιολογική	4	2,2
Γραφιστική	1	0,6
Δεν Αναφέρεται	67	37,2
Διοίκηση & Οργάνωση	17	9,4
Εμπορική	2	1,1
Επαγγέλματα Υγείας	4	2,2
Ηλεκτρολογική	4	2,2
Ηλεκτρονική	1	0,6
Θετική	2	1,1
Λογιστική	10	5,6
Μηχανική	17	9,4
Μηχανολογική	9	5
Νομική	2	1,1
Οικονομική	18	10
Παιδαγωγική	1	0,6
Πληροφορική	14	7,8
Τουριστικών Επαγγελμάτων	2	1,1
Χημεία	4	2,2
Γενικό άθροισμα	180	100

Στην κατεύθυνση πτυχίου οι επιχειρήσεις δείχνουν μεγαλύτερη ζήτηση:

- ο Στην **Οικονομική** κατεύθυνση που ηγείται με 10%
- ο Στη **Διοίκηση & Οργάνωση** και τη **Μηχανική** ακολουθεί με 9,4%
- ο Αξιόλογη είναι και η ζήτηση των επιχειρήσεων για πτυχίο **Πληροφορικής** με 7,8%
- ο Ακολουθεί η **Λογιστική** με 5,6%
- ο Και η **Μηχανολογική** κατεύθυνση πτυχίου με 5%



* Κατεύθυνση πτυχίου με τη μεγαλύτερη ζήτηση από τις επιχειρήσεις

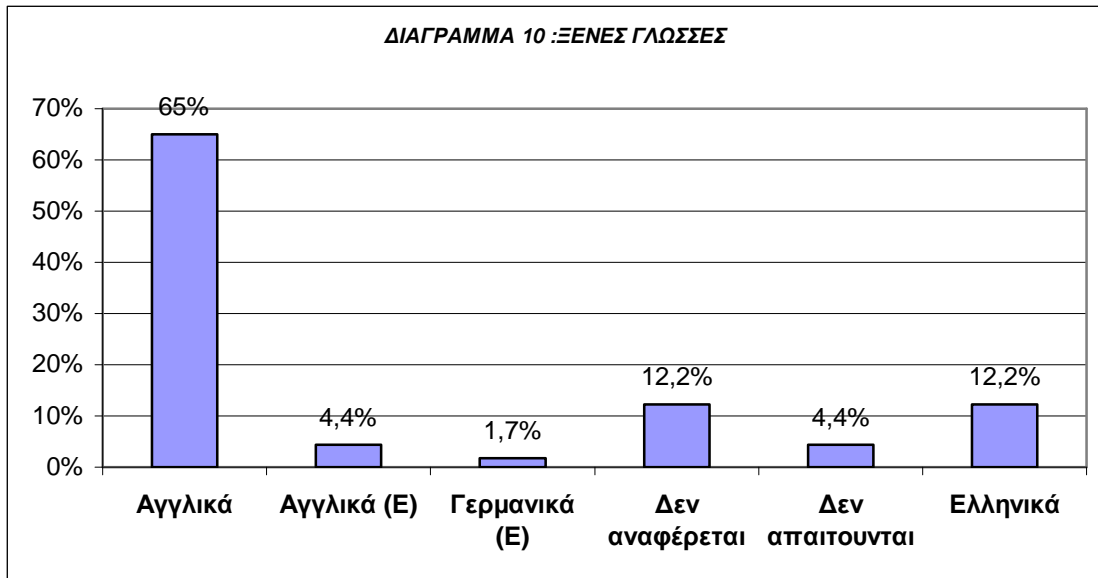
3.6.3 ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ

Η ζήτηση ξένων γλωσσών καταγράφεται μέσα από την έρευνα ως εξής

ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Αγγλικά	117	65
Αγγλικά (Ε)	8	4,4
Γερμανικά (Ε)	3	1,7
Δεν αναφέρεται	22	12,2
Δεν απαιτούνται	8	4,4
Ελληνικά	22	12,2
Γενικό άθροισμα	180	100

- Κυρίαρχο ποσοστό όπως αναμενόταν έχουν τα **Αγγλικά** με 65%
- Ακολουθεί η **επιθυμητή γνώση Γερμανικών** με αρκετά χαμηλότερο ποσοστό 1,7%
- Σε ποσοστό 12,2% **δεν αναφέρεται** ζήτηση για κάποια ξένη γλώσσα
- **Δεν απαιτούνται** ξένες γλώσσες από τις επιχειρήσεις σε ποσοστό 4,4%.

- Τέλος εντύπωση προκαλεί ίσως το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις σε ποσοστό 12,2% ζητούν γνώση της **Ελληνικής γλώσσας**.



ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΝΤΕΣ ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ

ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΝΤΕΣ ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Δεν Αναφέρεται	140	77,8
Αγγλικά	22	12,2
Γαλλικά (Ε)	3	1,7
Γαλλικά	3	1,7
Γερμανικά	7	3,9
Γερμανικά (Ε)	2	1,1
Ισπανικά (Ε)	2	1,1
Ιταλικά (Ε)	1	0,6
Γενικό άθροισμα	180	100

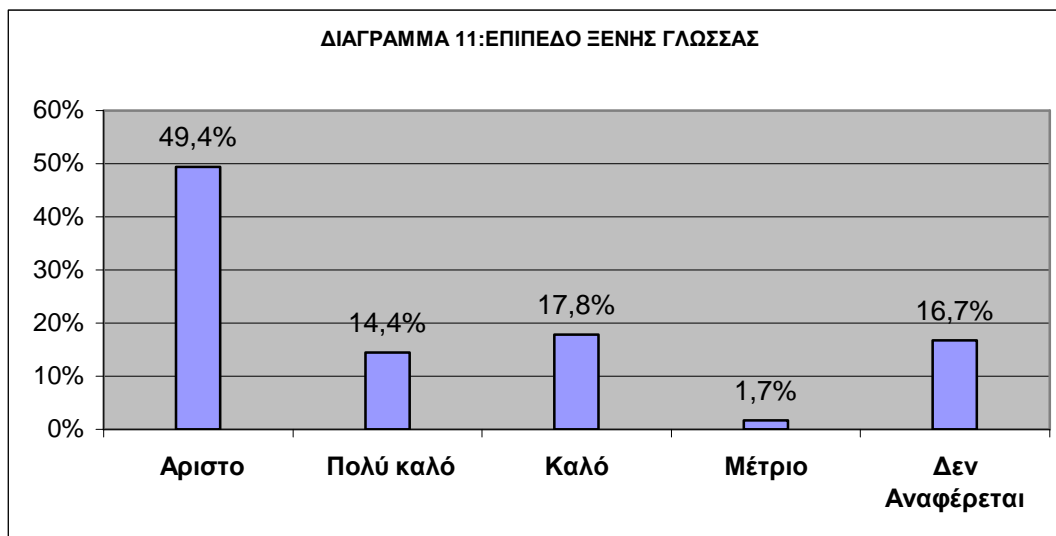
- Το 77,8% των επιχειρήσεων δεν ζητούν κάποια δεύτερη ξένη γλώσσα
- Τα Αγγλικά κατέχουν αναμφισβήτητα τα ινία με 12,2%
- Ακολουθεί η γνώση Γερμανικών με 3,9%
- Η γνώση Γαλλικών ζητείται από τις επιχειρήσεις σε ποσοστό 1,7%.
- Η γνώση Ισπανικών ζητείται σε ποσοστό 1,1%
- Η γνώση Ιταλικών ζητείται από τις επιχειρήσεις σε ποσοστό 0,6%

ΕΠΙΠΕΔΟ ΓΝΩΣΗΣ ΞΕΝΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΞΕΝΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
1. Άριστο	89	49,4
2. Πολύ καλό	26	14,4

3. Καλό	32	17,8
4. Μέτριο	3	1,7
Δεν Αναφέρεται	30	16,7
Γενικό άθροισμα	180	100

Το επίπεδο γνώσης των ξένων γλωσσών που ζητείται από τις επιχειρήσεις είναι κατά κύριο λόγο το άριστο σε ποσοστό 49,4%.



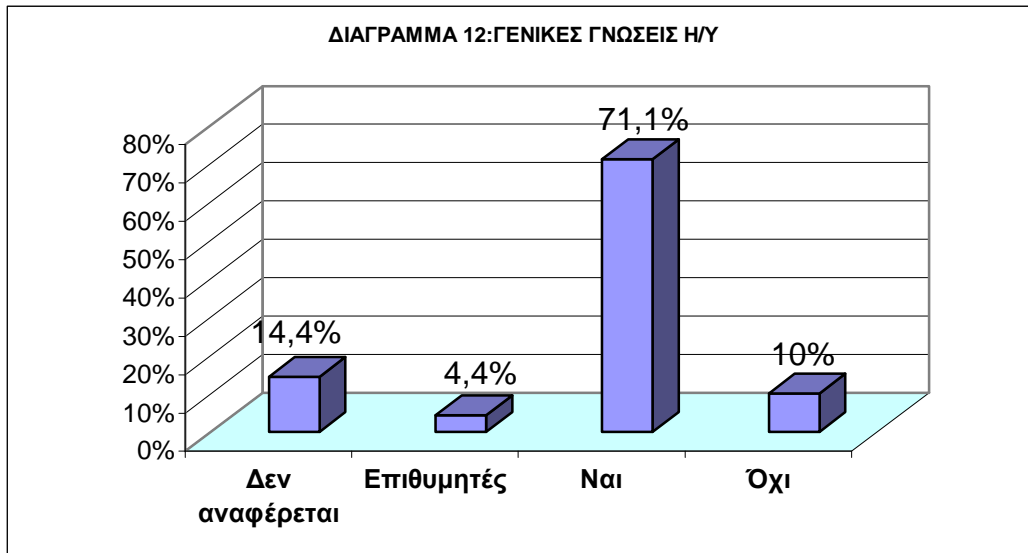
3.6.4 ΓΝΩΣΗ Η/Υ

Οι γνώσεις Η/Υ αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι των εφοδίων που πρέπει να έχει κάποιος στον ανταγωνιστικό στίβο της ανεύρεσης εργασίας. Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας όπως βλέπουμε παρακάτω

ΓΝΩΣΗ Η/Υ ΓΕΝΙΚΑ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Δεν αναφέρεται	26	14,4
Επιθυμητές	8	4,4
Ναι	128	71,1
Όχι	18	10
Γενικό άθροισμα	180	100

Παρατηρούμε λοιπόν ότι:

- Η **γενική γνώση Η/Υ** αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για το 71,1% των επιχειρήσεων
- και είναι **επιθυμητή** για το 4,4%
- ενώ **δεν αποτελεί** προϋπόθεση για το 10%



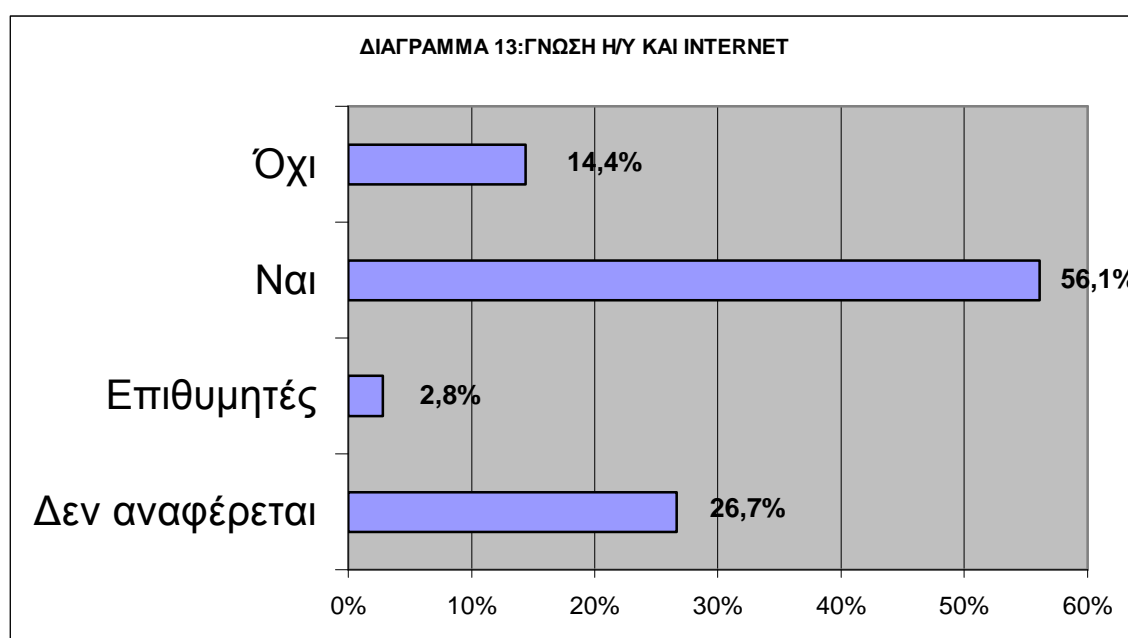
* Αναφορά των επιχειρήσεων σε γενικές γνώσεις Η/Υ

ΓΝΩΣΗ Η/Υ ΚΑΙ INTERNET

Αναφορά γίνεται από τις επιχειρήσεις και σε γνώσεις Η/Υ και Internet και προκύπτουν αποτελέσματα όπως παρακάτω

ΓΝΩΣΗ Η/Υ ΚΑΙ INTERNET	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Δεν αναφέρεται	48	26,7
Επιθυμητές	5	2,8
Ναι	101	56,1
Όχι	26	14,4
Γενικό άθροισμα	180	100

- Το **Internet** φαίνεται ότι είναι προσόν που καλό είναι ο υποψήφιος να έχει καθώς συμφωνά με τα αποτελέσματα της έρευνας **ζητείται** από το 56,8% των επιχειρήσεων
- Σε ποσοστό 26,7% **δεν αναφέρονται** στην ανάγκη γνώσης τους
- Το 14,4% **δεν θεωρούν απαραίτητο προσόν** τη γνώση Η/Υ και Internet



* Αναφορά των επιχειρήσεων σε γνώσεις Η/Υ και Internet

Η/Υ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Παρακάτω παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για τη ζήτηση εξειδικευμένων γνώσεων Η/Υ

Η/Υ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Δεν αναφέρεται	59	32,8
Επιθυμητές	3	1,7
Ναι	47	26,1
Όχι	71	39,4
Γενικό άθροισμα	180	100

- Οι επιχειρήσεις **δεν ζητούν εξειδικευμένες γνώσεις Η/Υ** σε ποσοστό 39,4%
- Σε ποσοστό 26,1 % **τις θεωρούν απαραίτητες**

3.6.5 Προϋπηρεσία

Οι περισσότερες επιχειρήσεις όπως γνωρίζουμε θέλουν τα στελέχη τους να διακατέχονται από εμπειρία και σιγουριά στις κινήσεις τους. Παρακάτω παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας όπως προέκυψαν αναφορικά με το θέμα της προϋπηρεσίας

ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Επιθυμητή	20	11,1
ΝΑΙ	131	72,8
ΌΧΙ	29	16,1
Γενικό άθροισμα	180	100

Παρατηρούμε ότι η προϋπηρεσία αποτελεί βασική προϋπόθεση για το 72,8 % των επιχειρήσεων

Ποσοστό 11,1% θεωρεί επιθυμητή την προϋπηρεσία ενώ το 16,1% των επιχειρήσεων δεν επιθυμούν προϋπηρεσία

3.6.5.1 Προϋπηρεσία σε έτη

ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
1	7	3,9
2	18	10
3	36	20
4	2	1,1
5	22	12,2
6	1	0,6
7	1	0,6
8	2	1,1
10	12	6,7
15	1	0,6
Δεν Αναφέρεται	78	43,3
Γενικό άθροισμα	180	100

Το μεγαλύτερο ποσοστό **43,3%** των επιχειρήσεων **δεν αναφέρεται** στο χρόνο της προϋπηρεσίας , η προϋπηρεσία **3 χρόνων** αποτελεί απαραίτητο προσόν για το **20%** των επιχειρήσεων ενώ αυτή των **5 ετών** για το **12%**.

Μεγαλύτερη προϋπηρεσία από 6 χρόνια και πάνω ζητά το 9,6% των επιχειρήσεων

3.6.5.2 Προϋπηρεσία σε αντικείμενο

ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Δεν αναφέρεται το αντικείμενο	29	16,1
ίδιο	78	43,3
ίδιο ή συναφές	63	35
συναφές	10	5,6
Γενικό άθροισμα	180	100

Σε ποσοστό 43,3% ζητείται προϋπηρεσία στο ίδιο αντικείμενο ενώ 35% των επιχειρήσεων ζητούν ίδιο η συναφές αντικείμενο προϋπηρεσίας **Αθροιστικά λοιπόν παρατηρούμε ότι το 78,3% των επιχειρήσεων ζητάει προϋπηρεσία με αντικείμενο υπηρεσίας ίδιο η συναφές**

3.6.6 Άλλα προσόντα

Οι επιχειρήσεις αναφέρονται σε κάποια προσόντα που επιθυμούν να χαρακτηρίζουν τα στελέχη τους. Σύμφωνα με την έρευνα προκύπτουν τα εξής αποτελέσματα

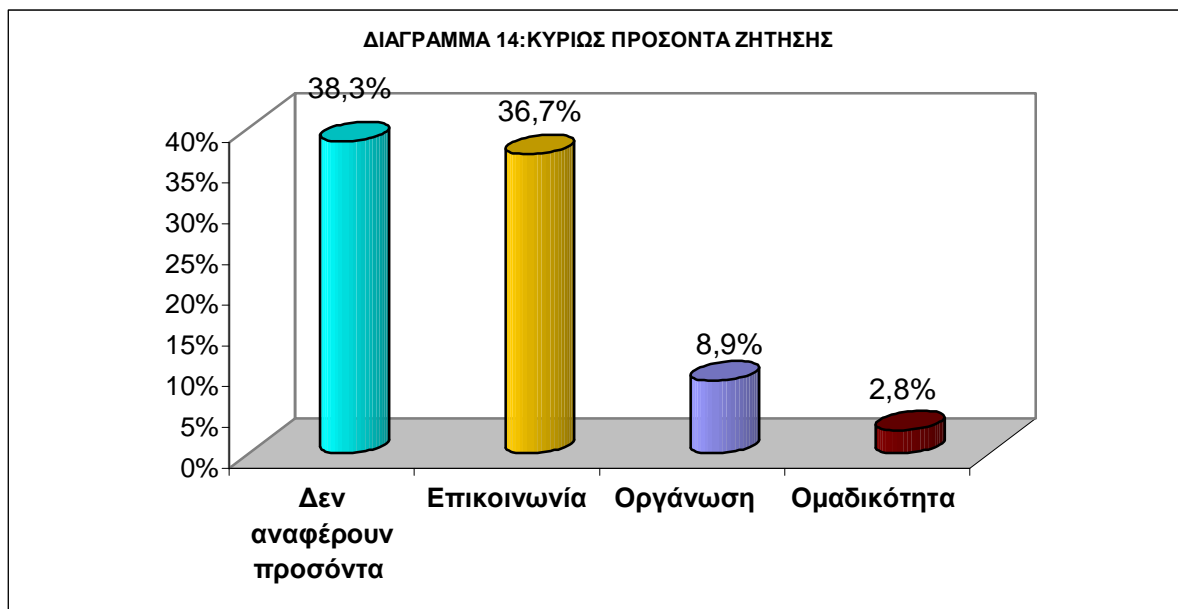
ΚΥΡΙΩΣ ΠΡΟΣΟΝΤΑ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Line Transmission	1	0,6
Άμεση λήψη αποφάσεων	1	0,6
Γνώσεις Lotus	1	0,6
Γνώσεις Δικτύων - Λειτουργικών συστημάτων	1	0,6
Γνώση μοντέρνων οικονομικών εργαλείων	1	0,6
Δεν αναφέρονται άλλες ικανότητες	69	38,3
Διοίκησης	2	1,1
Δυναμική και ευχάριστη προσωπικότητα	1	0,6
Δυναμικότητα	1	0,6
Δυνατότητα ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	1	0,6
Δυνατότητα ταξιδιών	1	0,6
Έμπειρος	5	2,8
Επικοινωνίας	68	37,7
Εργασία κάτω από συνθήκες πίεσης	2	1,1
Εργατικότητα	1	0,6
Ομαδικότητα	5	2,8
Οργάνωσης	16	8,9
Όρεξη και ενθουσιασμό	1	0,6
Προσανατολισμός στα αποτελέσματα	1	0,6
Συνεχή Ενημέρωση	1	0,6
Γενικό άθροισμα	180	100

§ Σε ποσοστό 38,3% οι επιχειρήσεις δεν αναφέρουν κάποια προσόντα .

§ Αντίθετα το 37,7% αναφέρουν την **Επικοινωνία** ως βασικό προσόν

§ Το 8,9% των επιχειρήσεων αναφέρουν την **Οργάνωση**

§ Το 2,8% αναφέρουν το προσόν της **Ομαδικότητας**



ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΝΤΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ

ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΝΤΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Άμεση λήψη αποφάσεων	1	0,6
Αναλυτική και Μαθηματική σκέψη	4	2,2
Άνεση ταξιδιών σε Αθήνα και επαρχία	1	0,6
Δεν αναφέρονται άλλες ικανότητες	83	46,1
Διαπραγματευτικές ικανότητες	3	1,7
Διοίκησης	6	3,3
Δυναμικότητα	1	0,6
Δυνατότητα ταξιδιών	2	1,1
Έμπειρος	1	0,6
Εμφάνιση	1	0,6
Επικοινωνίας	1	0,6
Εργασία κάτω από συνθήκες πίεσης	18	10
Εργατικότητα	2	1,1
ευχάριστη και ευέλικτη προσωπικό	1	0,6
ευχάριστη παρουσία	3	1,7
Ηγετικό προφίλ	3	1,7
Ικανότητα επίλυσης προβλημάτων	1	0,6
Μαχητικότητα θέληση για επιτυχία	1	0,6
Ομαδικότητα	8	4,4
Οργάνωση	25	13,9
Προγραμματισμού	2	1,1
Προσανατολισμός στα αποτελέσματα	4	2,2
Προσαρμοστικότητα	1	0,6
Συνέπεια	1	0,6
Συνεργασία	3	1,7
Υπευθυνότητα	3	1,7
Γενικό άθροισμα	180	100

Ø Στα επιπλέον ζητούμενα προσόντα βρίσκουμε αυτό της **οργάνωσης** με 13,9% ,της **εργασίας κάτω από συνθήκες πίεσης** με 10% καθώς και αυτό της **διοίκησης** με 3,3%.Επίσης το 40,1% των επιχειρήσεων δεν αναφέρει κάποιο επιπλέον προσόν

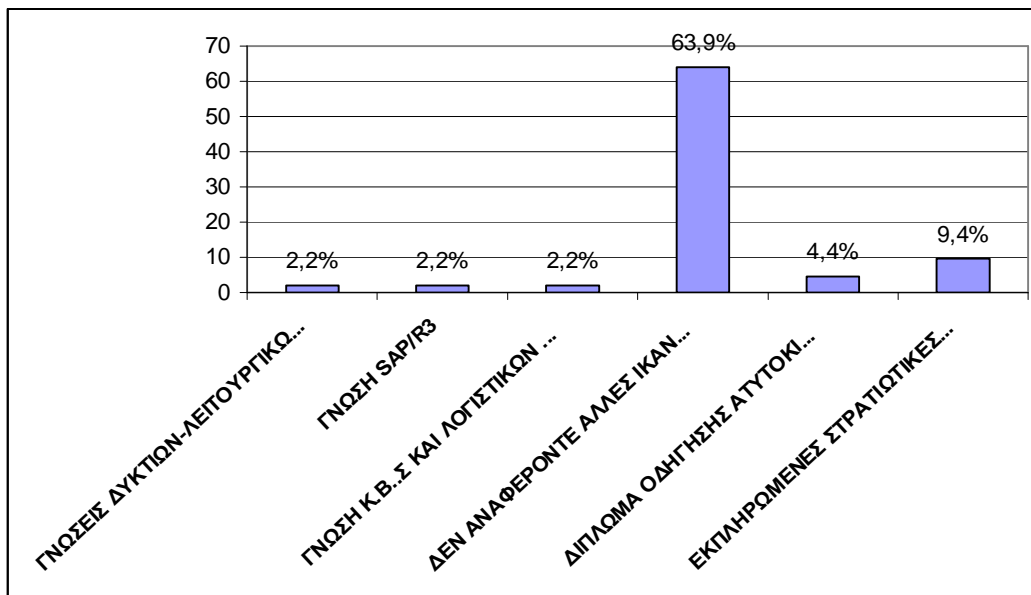
3.6.7 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Αναφορά των επιχειρήσεων γίνεται και σε κάποιες επαγγελματικές ικανότητες που επιθυμούν να έχουν τα στελέχη τους .Παρακάτω βλέπουμε τα αποτελέσματα της έρευνας σε αυτόν τον τομέα

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
"MS PROJECT,PRIMAVERA"	1	0,6
"ORACLE,SQL"	2	1,1
"ΓΝΩΣΕΙΣ ASP.NET, VB.NET, ASP, HTML, DHTML, JAVAS"	1	0,6
"ΕΜΠΕΙΡΙΑ AS400,MVS,CICS,DB2"	1	0,6
ΝΑ ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ ΜΕ ΕΛΑΣΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ	1	0,6
AUTOCAD	2	1,1
EUROFASMA	1	0,6
FLASH	1	0,6
ORACLE ΚΑΙ BSP	1	0,6
PHOTOSHOP	1	0,6
ΑΔΕΙΑ ΦΟΡΟΤΕΧΝΙΚΟΥ '	1	0,6
ΑΔΕΙΑ ΧΕΙΡΙΣΤΗ ΗΛΕΚΤΡΟΚΙΝΗΤΗΣ ΓΕΦΥΡΑΣ Α Η Β ΤΑΞΗΣ	1	0,6
ΑΡΙΣΤΗ ΓΝΩΣΗ EUROFASMA	2	1,1
ΓΝΩΣΕΙΣ LOTUS	1	0,6

ΓΝΩΣΕΙΣ ΔΥΚΤΙΩΝ-ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ	4	2,2
ΓΝΩΣΕΙΣ ΚΙΝΗΤΗΣ ΤΗΛΕΦΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ	1	0,6
ΓΝΩΣΗ ERP	2	1,1
ΓΝΩΣΗ HARDWARE	1	0,6
ΓΝΩΣΗ SAP/R3	4	2,2
ΓΝΩΣΗ ΑΝΑΛΥΤΙΚΗΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ	1	0,6
ΓΝΩΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ & ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	2	1,1
ΓΝΩΣΗ Κ.Β..Σ ΚΑΙ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	4	2,2
ΓΝΩΣΗ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΗΜΕΝΗΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ	2	1,1
ΓΝΩΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΠΟΛΥΜΕΡΩΝ	1	0,6
ΔΕΝ ΑΝΑΦΕΡΟΝΤΕ ΑΛΛΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	115	63,9
ΔΙΠΛΩΜΑ ΟΔΗΓΗΣΗΣ ΑΤΥΤΟΚΙΝΗΤΟΥ(κατ. β)	8	4,4
ΕΚΠΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ	17	9,4
ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ	1	0,6
Γενικό άθροισμα	180	100

- Σε ποσοστό 63,9% δεν αναφέρονται επαγγελματικές ικανότητες
- Παρατηρούμε ότι σε ποσοστό 9,4% οι επιχειρήσεις ζητούν **εκπληρωμένες στρατιωτικές υποχρεώσεις.**
- Σε ποσοστό 4,4% **δίπλωμα οδήγησης**
- Σε αρκετά μικρότερο ποσοστό αναφέρουν ζήτηση για κάποιες εξειδικευμένες επαγγελματικές ικανότητες όπως **γνώση SAP/R3** 2,2% και γνώσεις δικτύων και λειτουργικών συστημάτων
- **Γνώση Κ.Β.Σ. και άλλων λογιστικών προγραμμάτων 2,2%.**



* Διάγραμμα 15: Επαγγελματικές ικανότητες με τα μεγαλύτερα ποσοστά που ζητούνται από τις επιχειρήσεις

3.7 Διακύμανση της ζήτησης ανάλογα με δημογραφικά χαρακτηριστικά

3.7.1 Ζήτηση ανάλογα με το φύλο

Όπως καταγράφηκε από την έρευνα τα αποτελέσματα της ζήτησης των επιχειρήσεων ως προς το φύλο έχουν ως εξής

ΦΥΛΛΟ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Άνδρας	6	3,3
Γυναίκα	12	6,7
Δεν αναφέρεται	134	74,4
Οποιοδήποτε	28	15,6
Γενικό άθροισμα	180	100

∅ Οι επιχειρήσεις σε ποσοστό 74,4% δεν αναφέρουν φύλλο προτιμήσεις ενώ 3,3% ζητούν άνδρα και 6,7% γυναίκα για τη θέση ζήτησης

Παρατηρούμε λοιπόν ότι το φύλλο δεν φαίνεται να αποτελεί κριτήριο για την πρόσληψη σε κάποια επιχείρηση

3.7.2 Ζήτηση ανάλογα με την ηλικία

ΗΛΙΚΙΑ ΑΠΟ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Δεν αναφέρεται	171	95
25	2	1,1
28	3	1,7
30	3	1,7
31	1	0,6
Γενικό άθροισμα	180	100

Παρατηρούμε ότι σε συντριπτικό ποσοστό 95% δεν υπάρχει κάποιο κατώτερο όριο ηλικίας που να απαιτείται από τις επιχειρήσεις

ΗΛΙΚΙΑ ΕΩΣ

ΗΛΙΚΙΑ ΕΩΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Δεν αναφέρεται	112	62,2
30	16	8,9
32	6	3,3
35	31	17,2
40	5	2,8
41	1	0,6
45	9	5
Γενικό άθροισμα	180	100

- Ø Εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι πάνω από τις μισές επιχειρήσεις σε ποσοστό 62,2% **δεν αναφέρουν** κάποιο ανώτερο όριο ηλικίας
- Ø Η ηλικία των **35 ετών** αποτελεί για τις επιχειρήσεις σε ποσοστό 17,2% το όριο για πρόσληψη , ενώ και πάλι συντριπτικό ποσοστό δεν αναφέρεται στο θέμα της ηλικίας

3.7.3 ΝΟΜΟΣ ΖΗΤΗΣΗΣ

ΝΟΜΟΣ ΖΗΤΗΣΗΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
ΑΙΤΩΛΙΑΣ ΚΑΙ ΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ	1	0,6
ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ	1	0,6
ΑΤΤΙΚΗΣ	88	48,9
ΑΧΑΪΑΣ	2	1,1
ΒΟΙΩΤΙΑΣ	1	0,6
Δεν αναφέρεται	71	39,4
ΔΩΔ/ΝΗΣΟΥ	2	1,1
ΕΥΒΟΙΑΣ	1	0,6
ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	2	1,1
ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ	4	2,2
ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	1	0,6

ΛΑΡΙΣΑΣ	1	0,6
ΛΕΣΒΟΥ	1	0,6
ΡΕΘΥΜΝΟΥ	1	0,6
ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ	3	1,7
Γενικό άθροισμα	180	100

Ο **Νομός Αττικής** είναι αυτός που ξεχωρίζει στην ζήτηση θέσεων εργασίας με 48,9% ενώ μεγάλο είναι και το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν αναφέρουν το νομό ζήτησης διότι η δεν προσδιορίζεται η αφήνεται να εννοηθεί από την έδρα της επιχείρησης. Η ζήτηση είναι 2,2% για τη **Θες/νικη** ενώ για την επαρχία τα ποσοστά είναι αρκετά χαμηλά

3.7.4 ΝΟΜΟΣ ΕΔΡΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΝΟΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
ΑΤΤΙΚΗΣ	129	71,7
ΑΧΑΪΑΣ	1	0,6
Δεν αναφέρεται	42	23,3
ΔΩΔ/ΝΗΣΟΥ	1	0,6
ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	2	1,1
ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ	2	1,1
ΛΕΣΒΟΥ	1	0,6
ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ	2	1,1
Γενικό άθροισμα	180	100

Όπως ήταν αναμενόμενο οι περισσότερες επιχειρήσεις έχουν την έδρα τους στο νομό Αττικής με 71,7%

3.7.5 ΕΥΡΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΕΥΡΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Δεν Αναφέρεται	70	38,9
Πανελλαδική	48	26,7
Πολυεθνική	42	23,3
Τοπική	20	11,1
Γενικό άθροισμα	180	100

- ∅ Το εύρος των επιχειρήσεων που ζητούν προσωπικό είναι σε ποσοστό 26,7% **Πανελλαδική** ενώ
- ∅ σε ποσοστό 23,3% των αγγελιών προέρχονται από **Πολυεθνικές** επιχειρήσεις.

3.8 Ζήτηση και παροχές

Σε αυτό το κομμάτι τις έρευνας αναφέρονται οι παροχές που προσφέρουν οι επιχειρήσεις που ζητούν νέα στελέχη

3.8.1 Ζήτηση και αναφορά στις παροχές

ΠΑΡΟΧΕΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
"Άλλες παροχές (Εκπαίδευση, Ασφάλιση, Περίθαλψη, Ταξίδια κ.λπ"	3	1,7
"εξαιρετικές συνθήκες εργασίας ,αξιοκρατικό περιβάλλον, ανταγωνιστικότητα"	5	2,8
Bonus	2	1,1
Αμοιβές αναλόγως προσόντων	1	0,6
Ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών	11	6,1
Αυτοκίνητο	5	2,8
Δεν αναφέρεται σε παροχές	70	38,9
Διαμονή	1	0,6
Εκπαίδευση	1	0,6
Εξέλιξη	1	0,6

Επαγγελματική εξέλιξη	40	22,2
Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη	1	0,6
Ικανοποιητικός μισθός	5	2,8
σταθερός μισθός -αυτοκίνητο- πρόσθετη ασφάλιση	1	0,6
Σύγχρονο εργασιακό / ευχάριστο κ.λ.π. περιβάλλον	33	18,3
Γενικό άθροισμα	180	100

Σε αυτόν τον πίνακα μπορούμε να δούμε τι παροχές προσφέρουν οι επιχειρήσεις προς τους εργαζομένους.

- Σε ποσοστό **22,2%** οι επιχειρήσεις προσφέρουν **Επαγγελματική εξέλιξη**
- **18,3%** αναφέρεται σε **Σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον**
- Σε οικονομικές απολαβές όπως **Ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών, Ικανοποιητικός μισθός, Σταθερός μισθός, Αμοιβές αναλόγως προσόντων** αναφέρεται το **11,2%**

3.8.2 Αναφορά σε αμοιβή-ασφάλεια

ΑΜΟΙΒΗ - ΑΣΦΑΛΕΙΑ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Αναφορά σε αμοιβή	45	25
Αναφορά σε αμοιβή και ασφάλεια	24	13,3
Αναφορά σε ασφάλιση	7	3,9
Δεν αναφέρεται	104	57,8
Γενικό άθροισμα	180	100

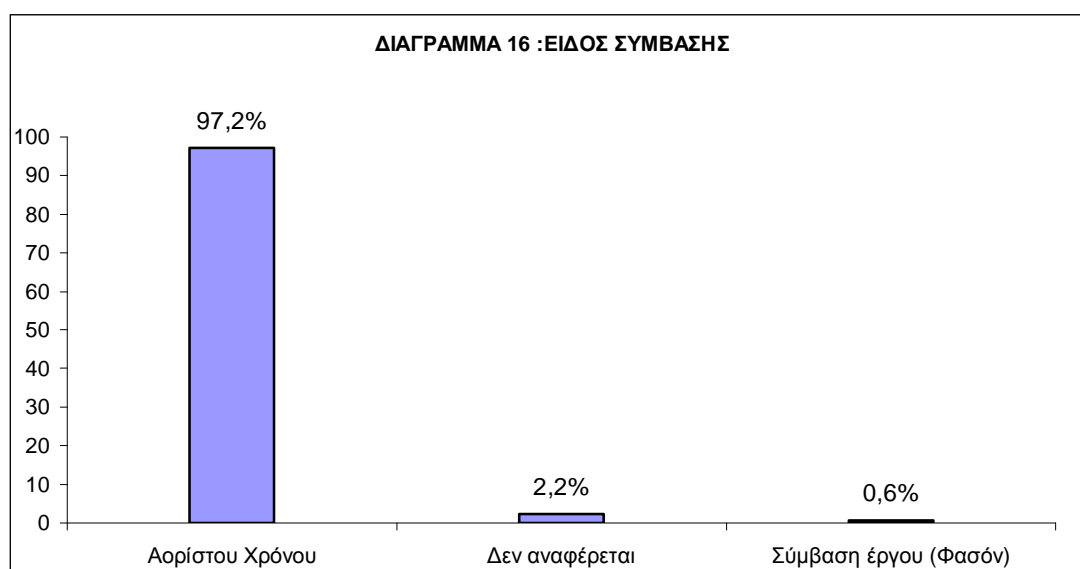
- Ø 57,8% δεν αναφέρονται καθόλου σε **αμοιβή και ασφάλεια**
- Ø Το 25% των επιχειρήσεων αναφέρονται μόνο σε **αμοιβή**
- Ø Το 13,3% αναφέρονται σε **αμοιβή και ασφάλεια**
- Ø Μόλις το 3,9% αναφέρεται σε **ασφάλιση**

3.8.3 Αναφορά στη σύμβαση

Παρακάτω γίνεται αναφορά στη σύμβαση που προσφέρουν οι επιχειρήσεις

ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Αορίστου Χρόνου	175	97,2
Δεν αναφέρεται	4	2,2
Σύμβαση έργου (Φασόν)	1	0,6
Γενικό άθροισμα	180	100

Παρατηρούμε ότι σε συντριπτικό ποσοστό 97,2% η ζήτηση των επιχειρήσεων τείνει σε συμβάσεις αορίστου χρόνου



3.8.4 Είδος απασχόλησης

ΕΙΔΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Μερικής απασχόλησης	1	0,6
Πλήρους απασχόλησης	179	99,4
Γενικό άθροισμα	180	100

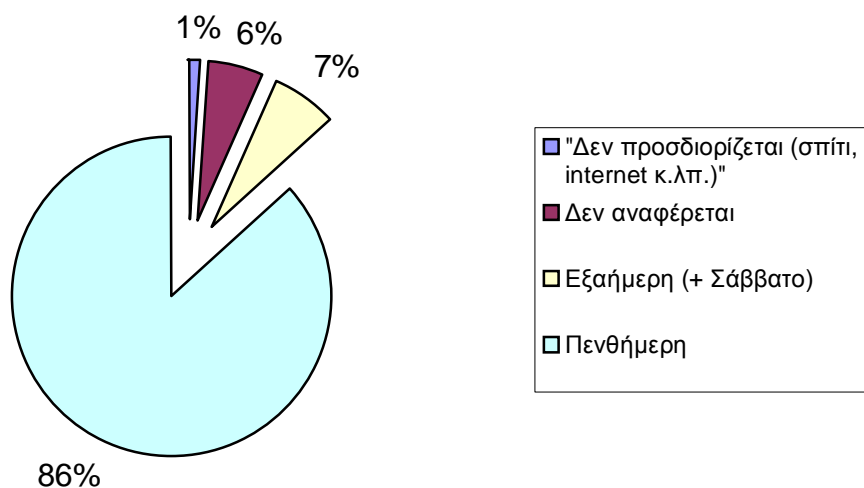
Το είδος της απασχόλησης που κυριαρχεί στην αγορά εργασίας είναι αυτό της πλήρους απασχόλησης με 99,4% ενώ η ζήτηση για μερική απασχόληση είναι μόλις 0,6% κάτι που δεν αποτελεί έκπληξη καθώς αποτελεί τροχοπέδη στην ελληνική πραγματικότητα εδώ και πολλά χρόνια

3.8.4.1 Ημέρες απασχόλησης

ΗΜΕΡΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
"Δεν προσδιορίζεται (σπίτι, internet κ.λπ.)"	2	1,1
Δεν αναφέρεται	10	5,6
Εξαήμερη (+ Σάββατο)	12	6,7
Πενθήμερη	156	86,7
Γενικό άθροισμα	180	100

Η πενθήμερη απασχόληση είναι αυτή που κυριαρχεί με 86,7% ενώ η εξαήμερη απασχόληση με 6,7% ακολουθεί. Σε ποσοστό 5,6% οι επιχειρήσεις δεν αναφέρουν τις ημέρες απασχόλησης .

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17: ΗΜΕΡΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



3.8.5 Ωράριο

ΩΡΑΡΙΟ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ(%)
Απογευματινή	1	0,6
Βάρδιες	1	0,6
Δεν αναφέρεται	26	14,4
Ελεύθερο ωράριο	3	1,7
Και πρωινή και απογευματινή (ωράριο καταστημάτων)	10	5,6
Συνεχές (9-5)	139	77,2
Γενικό άθροισμα	180	100

Το συνεχές ωράριο είναι αυτό που παρουσιάζει την μεγαλύτερη ζήτηση με 77,2% ενώ σε ποσοστό 14,4% η επιχείρηση δεν αναφέρει το ωράριο απασχόλησης της ζητούμενης θέσης

4. Η ΕΡΕΥΝΑ ΤΟΥ ΣΕΒ

Αρκετές παρόμοιες έρευνες έχουν διεξαχθεί στο παρελθόν με σκοπό να ερευνηθούν και να ερμηνεύσουν είτε την ζήτηση ειδικοτήτων στην αγορά εργασίας είτε την τάση των επιχειρήσεων για κάποιες ειδικότητες. Μια από τις πιο σημαντικές και πιο πρόσφατες τέτοιες έρευνες είναι του ΣΕΒ με τίτλο "ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΕ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΑΙΧΜΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΡΙΕΤΙΑ 2005-2007"

Σύμφωνα με την έρευνα του ΣΕΒ για τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε ειδικότητες αιχμής, διάφορα καίρια ερωτήματα που αναφέρονται στην αγορά εργασίας και των επιχειρήσεων μπορούν να βρουν απάντηση. Εδώ θα δούμε γιατί έγινε αυτή η μελέτη, πώς έγινε, τι συμπεράσματα και αποτελέσματα είχε, σε ποιους έγινε κ.τ.λ.

1.ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

1.1 Περίοδος της έρευνας

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το β' τρίμηνο του 2004 και η μέθοδος πάνω στην οποία έγινε η είναι η κατάρτιση ερωτηματολογίου και αποστολή του σε 374 επιχειρήσεις.

1.2 Ερωτήσεις-χαρακτηριστικά επιχειρήσεων

Οι ενότητες που περιελάμβανε το ερωτηματολόγιο είναι οι εξής τρεις:

- Η δήλωση των ειδικοτήτων πάνω στις οποίες υπάρχει ζήτηση στις επιχειρήσεις
- Η αξιολόγηση από τις επιχειρήσεις πάνω στην σημαντικότητα των γνώσεων και ικανοτήτων που θεωρούν ότι πρέπει τα στελέχη τους να έχουν σε ειδικότητες της πρώτης ενότητας
- Οι σημαντικότεροι λόγοι που υπάρχει η ανάγκη των ειδικοτήτων, όπως οι ίδιες έχουν δηλώσει.

Οι επιχειρήσεις όπου απεστάλη είχαν τα εξής χαρακτηριστικά :

- Ως προς την κατανομή ανά κλάδο δραστηριότητας, χωρίζονται σε μεταποιητικές κατά το 86%(ογδόντα έξι τις εκατό), σε κατασκευαστικές κατά 7%(εφτά τις εκατό) και σε λοιπούς κλάδους κατά 7%(εφτά τις εκατό).
- Ως προς το μέγεθος όπως βλέπουμε και στον πίνακα

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι : ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΜΕΓΕΘΟΣ

ΜΕΓΕΘΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΠΟΥ ΕΛΑΒΑΝ ΜΕΡΟΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ
Μικρές (έως 50 απασχολούμενοι)	58%
Μεσαίες (από 50 ως 250 απασχολούμενοι)	27%
Μεγάλες (περισσότεροι από 250 απασχολούμενοι)	15%

χωρίζονται σε μικρές κατά το 58%(πενήντα οκτώ τις εκατό), σε μεσαίες κατά το 27%(είκοσι επτά τις εκατό) και σε μεγάλες κατά το 15%(δεκαπέντε τις εκατό).

- Ως προς τη περιφέρεια με 57%(πενήντα επτά τις εκατό) έδρα στην Αττική, με 10%(δέκα τις εκατό) έδρα τη Θεσσαλονίκη και 31%(τριάντα ένα τις εκατό) με έδρα την υπόλοιπη Ελλάδα.
- Ως προς την κατανομή ανά περιφέρεια και μέγεθος

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ : ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ

	ΜΕΓΑΛΕΣ	ΜΕΣΑΙΕΣ	ΜΙΚΡΕΣ
ΑΤΤΙΚΗ	21%	27%	52%
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	17%	39%	44%
ΥΠΟΛΟΙΠΗ ΕΛΛΑΔΑ	4%	27%	69%

Όπου φαίνεται πως επιχειρήσεις με έδρα την υπόλοιπη Ελλάδα υπέρ – εκπροσωπούνται από κυρίως μικρές από αυτές.

1.3 ΟΜΑΔΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ

Για την πραγματοποίηση της έρευνας έπρεπε με κάποιο τρόπο να κατηγοριοποιηθούν οι διάφορες ειδικότητες, με κριτήριο την ομοιότητα των αντικειμένων τους. Σαν αποτέλεσμα αυτής της κατηγοριοποίησης προκύπτει η εξής λίστα ειδικοτήτων :

1. Οικονομολόγοι - Οικονομικά Επαγγέλματα - Λογιστές
2. Διοικητικά Στελέχη - MBA
3. Στελέχη διοίκησης Ανθρώπινου δυναμικού
4. Στελέχη Πωλήσεων
5. Στελέχη Μάρκετινγκ
6. Στελέχη Επικοινωνίας - δημοσίων σχέσεων - διαφήμισης - ΜΜΕ
7. Στελέχη Οργάνωσης και Τεχνολογίας Παραγωγής
8. Μηχανικοί - Μηχανολόγοι
9. Ηλεκτρολόγοι - Ηλεκτρολόγοι Μηχανολόγοι - Ηλεκτρολόγοι Τεχνολόγοι
10. Ηλεκτρονικοί
11. Τεχνικοί
12. Τεχνολόγοι Τροφίμων
13. Χημικοί - Χημικοί Μηχανικοί - Φυσικοί
14. Γεωπόνοι - Κτηνίατροι
15. Προγραμματιστές - Χειριστές Μηχανημάτων
16. Εργατοτεχνίτες
17. Ανειδίκευτοι Εργάτες
18. Στελέχη Πληροφορικής - Τηλεπικοινωνιών
19. Στελέχη Εφοδιαστικής (Logistics)
20. Στελέχη διαχείρισης Ποιότητας
21. Στελέχη Υγιεινής και Ασφάλειας
22. Στελέχη Κατασκευής - διοίκησης Έργων
23. Πολιτικοί Μηχανικοί - Αρχιτέκτονες - διακοσμητές
24. Σχεδιαστές - Γραφίστες
25. Στελέχη Έρευνας-Ανάλυσης
26. Υπάλληλοι Γραφείου
27. Στελέχη Γραμματειακής Υποστήριξης
28. Ξένες Γλώσσες
29. Νομικοί - δικηγόροι
30. Συντάκτες - Συγγραφείς
31. Ιατρικά και Παραϊατρικά Επαγγέλματα
32. Σερβιτόροι - Μάγειροι - Αρτοποιοί
33. Οδηγοί

Αυτή η ομαδοποίηση είναι κοινή και για τις ειδικότητες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και για χαμηλότερης. Σαφώς σε κάποιες κατηγορίες ανήκουν ειδικότητες μόνο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης π.χ. νομικοί – δικηγόροι και σε άλλες μόνο χαμηλότερης εκπαίδευσης π.χ. ανειδίκευτοι εργάτες.

ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ-ΚΥΡΙΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η έρευνα αυτή έγινε με σκοπό να αναδείξει και να γνωστοποιήσει ευρέως τις ανάγκες της βιομηχανίας, του τομέα υπηρεσιών, του κλάδου των κατασκευών και των εξορυκτικών επιχειρήσεων με στόχο τα συμπεράσματα από τα παραπάνω να χρησιμοποιηθούν από όλο το φάσμα της εκπαίδευσης ως προς το όφελος της ανταγωνιστικότητας.

Τα αποτελέσματα ήταν εντυπωσιακά:

- ∅ το 81% των επιχειρήσεων δηλώνουν σχεδιασμό για προσλήψεις νέων στελεχών σε ειδικότητες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην επόμενη τριετία
- ∅ το 67% των επιχειρήσεων δηλώνουν σχεδιασμό για προσλήψεις συνεργατών με προ-τριτοβάθμια εκπαίδευση

- Ø το 68% σκοπεύουν να εκπαιδεύσουν στελέχη από το υφιστάμενο προσωπικό τους με τριτοβάθμια εκπαίδευση
- Ø το 50% σχεδιάζουν να εκπαιδεύσουν συνεργάτες τους με χαμηλότερη εκπαίδευση
- Ø το 48% δηλώνει ότι υπάρχουν ειδικότητες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που λείπουν ή σπανίζουν από την περιφέρεια τους , ενώ το 60% δηλώνει αντίστοιχη έλλειψη σε ειδικότητες προ-τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

Οι περισσότερες επιχειρήσεις σχεδιάζουν να προσλάβουν νέα στελέχη με ειδικότητες που ανταποκρίνονται στις λειτουργίες παραγωγής , μάρκετινγκ-πωλήσεων και οικονομικής διαχείρισης

Κάποιες νέες ανερχόμενες ειδικότητες παρουσιάζουν αυξημένη ζήτηση σε σχέση με την προηγούμενη ερευνά του ΣΕΒ , όπως :

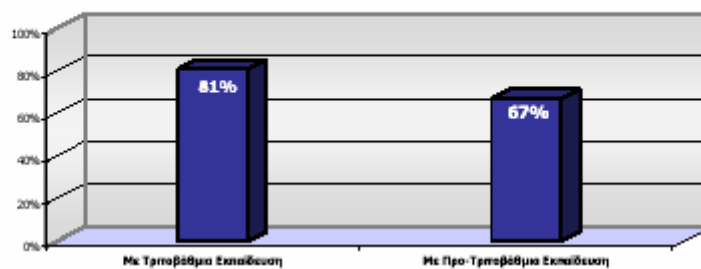
- Ø η διαχείριση της ποιότητας
- Ø η υγιεινή και η ασφάλεια της εργασίας
- Ø η εφοδιαστική (logistics)

Η ύπαρξη ξεχωριστών τμημάτων Διαχείρισης ποιότητας, Logistics και Υγιεινής και Ασφάλειας, πριν από μερικά χρόνια ήταν προνόμιο των μεγάλων εταιριών. Όμως η ολοένα αυξανόμενη ζήτηση για τέτοιες ειδικότητες δείχνει ό,τι **η ύπαρξη τέτοιων τμημάτων αποτελεί πλέον ανάγκη για τις περισσότερες επιχειρήσεις.**

1.4 ΖΗΤΗΣΗ ΓΙΑ ΝΕΑ ΣΤΕΛΕΧΗ

Όσο αναφορά τώρα τα αποτελέσματα της ζήτησης που απορρέουν από την έρευνα είναι ποίκιλα και πολύ σημαντικά. Αρχικά μπορούμε να δούμε τις διαπιστώσεις όσο αναφορά τη ζήτηση για νέα στελέχη.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΒΛΕΠΟΥΝ ΑΝΑΓΚΗ ΝΕΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ



Εδώ προκύπτει (διάγραμμα 3) πώς από τις αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις το 81% έχουν ανάγκη από άτομα με τριτοβάθμια εκπαίδευση, και το 67% από αυτές για άτομα με προ – τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση πρώτες σε ζήτηση είναι οι ειδικότητες:

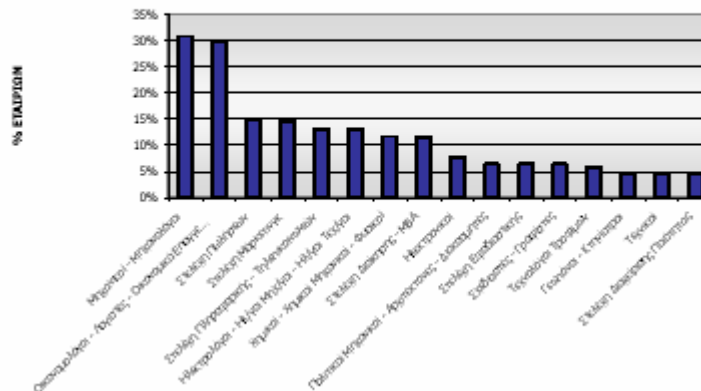
- **Μηχανικών–Μηχανολόγων** για τις οποίες προβλέπουν ανάγκη νέων
 - ο συνεργατών περίπου το 30% των επιχειρήσεων

- **Οικονομολόγων** με αντίστοιχο ποσοστό εταιριών 29%
- **Στελεχών Πωλήσεων** με ποσοστό περίπου 15% των επιχειρήσεων
- **Στελεχών Μάρκετινγκ** με 15%,
ενώ ποσοστά μεταξύ 15% και 10% των επιχειρήσεων προβλέπουν ανάγκη νέων συνεργατών στις ειδικότητες:

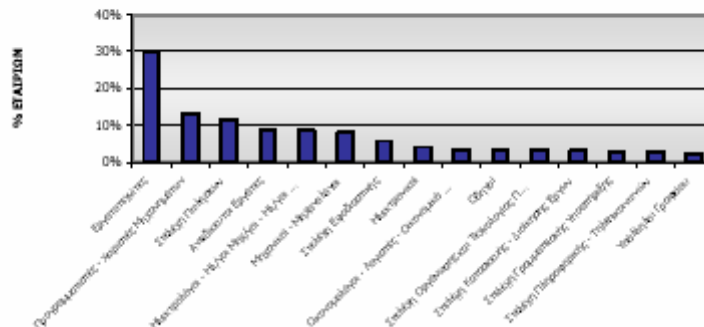
- Πληροφορικής – τηλεπικοινωνιών
- Ηλεκτρολόγων μηχανικών
- Χημικών, χημικών - μηχανικών, φυσικών
- Διοίκησης MBA

Στα παρακάτω διαγράμματα 4 και 5 βλέπουμε ποιες κατηγορίες είναι δημοφιλέστερες σε ζήτηση σε τριτοβάθμια και προ – τριτοβάθμια εκπαίδευση, σύμφωνα με τα αποτελέσματα πάντα της έρευνας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΖΗΤΗΣΗ - ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5: ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΖΗΤΗΣΗ - ΠΡΟ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ



Για στελέχη με προ-τριτοβάθμια εκπαίδευση κυριαρχούν οι ειδικότητες:

- **Εργατοτεχνιτών**, με ποσοστό 30% των εταιριών να δηλώνουν ανάγκη νέων συνεργατών σε αυτές

- **Προγραμματιστών - χειριστών μηχανημάτων** με ποσοστό 13% και μεγαλύτερη εκπροσώπηση από χειριστές αυτοματισμών

Ακολουθούν με μικρή διαφορά, με ποσοστά από 9% ως 6%:

- Στελέχη πωλήσεων
- Ανειδίκευτοι εργάτες
- Ηλεκτρολόγοι
- Μηχανικοί
- Στελέχη εφοδιαστικής

Οι εταιρίες που προβλέπουν ότι θα χρειαστούν νέα εκπαιδευμένα στελέχη τα επόμενα πέντε χρόνια είναι ανάλογα με το δείγμα κατανομημένες στις μητροπολιτικές και λοιπές περιοχές της χώρας. Το 59% ανήκει στην Αττική, το 10% στη Θεσσαλονίκη και το 31% στην υπόλοιπη Ελλάδα.

1.5 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΝΕΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Σημαντικά επίσης είναι τα στοιχεία που μας δίνει η έρευνα όσο αναφορά τη διάθεση των επιχειρήσεων στο να εκπαιδεύσουν το νέο προσωπικό. Προκύπτει λοιπόν όπως φαίνεται και από το διάγραμμα 6 πως το



το 68% των εταιριών που πήραν μέρος στην έρευνα, εκτιμά ότι θα εκπαιδεύσει στελέχη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ενώ το 50% ότι θα εκπαιδεύσει προσωπικό χαμηλότερης εκπαίδευσης. Επίσης το 20% των εταιριών εκτιμά ότι θα εκπαιδεύσει προσωπικό με τριτοβάθμια εκπαίδευση που ήδη απασχολεί σε ειδικότητες οικονομικών κατευθύνσεων, το 17% προσωπικό σε ειδικότητες Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών και το 14% των εταιριών ότι θα καλύψει πιθανές ανάγκες εκπαιδεύοντας άτομα στην Διοίκηση επιχειρήσεων.

Όσον αφορά στην προ- τριτοβάθμια εκπαίδευση οι Εργατοτεχνίτες διαφόρων αντικειμένων είναι ειδικότητες στις οποίες οι επιχειρήσεις εκτιμούν ότι θα εκπαιδεύσουν υφιστάμενα στελέχη τους προκειμένου να καλύψουν ανάγκες τους κατά τη διάρκεια της επόμενης πενταετίας. Πολύ κοντά σε ποσοστά είναι και οι ειδικότητες Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών, ενώ ακολουθούν η Διοίκηση Επιχειρήσεων, Προγραμματιστές –Χειριστές Μηχανημάτων και ειδικότητες σε Πωλήσεις.

2. ΟΙ ΑΝΑΓΚΕΣ ΣΕ ΓΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ-ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

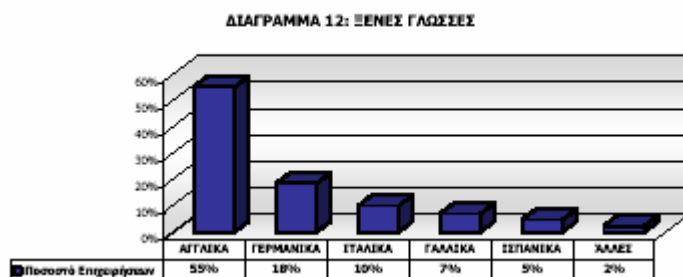
2.1 Γενικά

Η έρευνα, στην δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου αποσκοπεί να δείξει από την μια πλευρά, ποιες γνώσεις και ικανότητες θεωρεί σημαντικό, ο επιχειρηματικός κόσμος να έχει το ανθρώπινο δυναμικό του και από την άλλη, κατά πόσο το εκπαιδευτικό σύστημα ανταποκρίνεται σε αυτές τις ανάγκες.

Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων θεωρεί πολύ σημαντικό τα στελέχη τους να έχουν:

- καλές βασικές γνώσεις του αντικειμένου τους.
- ικανότητα ανανέωσης των γνώσεων τους, για να μπορούν να ανταποκρίνονται στις αλλαγές που συντελούνται στην τεχνολογία και στη οργάνωση της παραγωγής.
- ικανότητες επικοινωνίας, ομαδικής εργασίας, λήψης αποφάσεων και επιχειρηματικότητας
- ικανότητες χρήσης και αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνιών

Εξάλλου, το άνοιγμα των αγορών καθιστά απαραίτητο τον **πολύ καλό χειρισμό ξένων γλωσσών**, με εμφανές προβάδισμα της αγγλικής γλώσσας. (διάγραμμα 12)



Στη συνέχεια διακρίνουμε κάποια στατιστικά που έχουν να κάνουν με το υπάρχον εκπαιδευτικό μας σύστημα και τα οποία δεν είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντικά. (διάγραμμα 13)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13: Βασικές γνώσεις-ικανότητες νέων στελεχών: Πόσο σημαντικές είναι και πόσο καλύπτονται από το εκπαιδευτικό σύστημα κατά την εκτίμηση των επιχειρήσεων (Βαθμολογία στην κλίμακα 5=πολύ, 3=αρκετά, 1=λίγο)



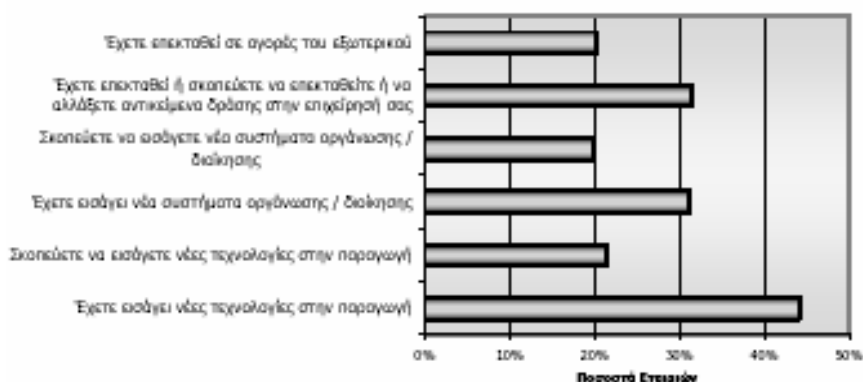
Σύμφωνα με τις επιχειρήσεις λοιπόν, το εκπαιδευτικό μας σύστημα δεν τους παρέχει στελέχη με τις γνώσεις και τις ικανότητες που οι ίδιες επιθυμούν. Για να καταλάβουμε πόσο σημαντικό στατιστικό είναι αυτό, αρκεί να δούμε το παρακάτω πίνακα

Γνώσεις - Ικανότητες		Μέσος όρος (βαθμολογία στην κλίμακα 5=πολύ, 3=αρκετά, 1=λίγο)	Ποσοστά Επιχειρήσεων		
			Πολύ	Αρκετά	Λίγο
Καλές βασικές γνώσεις του αντικείμενου τους.	Πόσο σημαντικές θεωρούνται	4,4	69,3%	29,5%	1,2%
	Πόσο καλύπτονται από το εκπαιδευτικό σύστημα.	2,2	7,4%	43,6%	49,0%
Ικανότητα απόκτησης νέων γνώσεων και εφαρμογής τους.	Πόσο σημαντικές θεωρούνται	4,1	55,8%	43,3%	0,9%
	Πόσο καλύπτονται από το εκπαιδευτικό σύστημα	1,9	3,5%	38,3%	58,1%
Ικανότητες επικοινωνίας/ λήψης αποφάσεων/ επιχειρηματικότητας.	Πόσο σημαντικές θεωρούνται	4,3	67,0%	29,5%	3,5%
	Πόσο καλύπτονται από το εκπαιδευτικό σύστημα	1,7	3,2%	28,3%	68,4%
Ικανότητες χρήσης Τεχνολογιών Πληροφορικής & Επικοινωνιών.	Πόσο σημαντικές θεωρούνται	4,0	55,8%	38,6%	5,4%
	Πόσο καλύπτονται από το εκπαιδευτικό σύστημα	2,6	8,8%	60,5%	30,7%
Γνώσεις ξένης γλώσσας.	Πόσο σημαντικές θεωρούνται	3,4	37,3%	46,1%	16,7%
	Πόσο καλύπτονται από το εκπαιδευτικό σύστημα	2,4	9,3%	49,9%	40,9%
Άλλες.	Πόσο σημαντικές θεωρούνται	3,4	41,4%	39,7%	19,0%
	Πόσο καλύπτονται από το εκπαιδευτικό σύστημα	1,7	0,0%	34,8%	65,2%

όπου βλέπουμε πόσο σημαντικές είναι οι ικανότητες και οι γνώσεις των νέων στελεχών καθώς και κατά πόσο καλύπτονται σύμφωνα με την εκτίμηση των επιχειρήσεων.

- 1) Ένα άλλο κεφάλαιο της έρευνας είναι η εύρεση των λόγων, που οδηγούν σε ζήτηση νέων ειδικοτήτων. Τα αποτελέσματα πάνω σε αυτό το θέμα μας δίνουν τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14: ΛΟΓΟΙ ΓΙΑ ΖΗΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ (Όλοι οι κλάδοι)



Στο σύνολο όλων των κλάδων, οι επιχειρήσεις απαντούν ότι οι ανάγκες τους στη ζήτηση ειδικοτήτων προκύπτουν κατά σειρά για τους εξής λόγους:

- επειδή έχουν εισάγει νέες τεχνολογίες στην παραγωγή σε ποσοστό 44%.
- επειδή έχουν εισάγει νέα συστήματα οργάνωσης και διοίκησης σε ποσοστό 31%
- επειδή έχουν επεκταθεί ή σκοπεύουν να επεκταθούν ή να αλλάξουν αντικείμενα δράσης στην επιχείρησή τους σε ποσοστό 31%.
- επειδή σκοπεύουν να εισάγουν νέες τεχνολογίες στην παραγωγή σε ποσοστό 22%
- επειδή έχουν επεκταθεί σε αγορές του εξωτερικού σε ποσοστό 21%
- επειδή σκοπεύουν να εισάγουν νέα συστήματα οργάνωσης και διοίκησης σε ποσοστό 20%.

Η εισαγωγή λοιπόν νέας τεχνολογίας και η εισαγωγή νέων συστημάτων οργάνωσης και διοίκησης αποτελούν τους κύριους παράγοντες που δημιουργούν στις επιχειρήσεις ανάγκες για εκπαιδευμένο προσωπικό σε συγκεκριμένες ειδικότητες.

3.ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΕΒ

Οι διαπιστώσεις και οι προτάσεις του ΣΕΒ, απόρροια των αποτελεσμάτων της έρευνας είναι τα εξής πέντε :

1. Υπάρχει ζήτηση νέων στελεχών. Η ζήτηση αυτή υποδηλώνει την ύπαρξη πολλών ευκαιριών για δημιουργία θέσεων απασχόλησης, αν κάποιος άλλοι παράγοντες δεν εμποδίσουν την αξιοποίησή τους.
2. Οι επιχειρήσεις έχουν ανάγκη να εκπαιδεύουν συνεχώς τους εργαζομένους τους για την καλύτερη ανταγωνιστικότητα αλλά και τη βιωσιμότητά τους σε ένα παγκοσμιοποιημένο

περιβάλλον. Παρά τις διαδικαστικές, χρηματοδοτικές και γραφειοκρατικές δυσκολίες, πολλές επιχειρήσεις σχεδιάζουν να εκπαιδεύσουν στελέχη τους. Αυτή η τάση είναι υγιής και αισιόδοξη και χρειάζεται να διευκολυνθεί και να ενισχυθεί. Μία αποφασιστική πολιτική με φοροαπαλλαγές, αφενός για τις επιχειρήσεις, αφετέρου ατομικά για τους εργαζομένους, ένα μέτρο που εφαρμόζεται σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, θα μπορούσε να παρέχει τα κίνητρα για επένδυση στη δια βίου μάθηση. Επίσης η άρση γραφειοκρατικών περιορισμών που εμποδίζουν την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης των εργαζομένων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις (Ε.Π. Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση, ΛΑΕΚ, αποτελεσματική λειτουργία ΕΣΣΕΕΚΑ) θα διευκόλυναν σημαντικά τις επιχειρήσεις να καλύψουν τις ανάγκες τους.

3. Αναδεικνύονται νέες και ανερχόμενες ειδικότητες όπως :

- ειδικότητες που σχετίζονται με τη διαχείριση της ποιότητας, ως απαραίτητο εργαλείο για τη λειτουργία της σύγχρονης επιχείρησης σε όλες τις διαδικασίες .
- ειδικότητες που σχετίζονται με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, που αναγνωρίζει τη σημασία της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό ως αναπόσπαστο κομμάτι της λειτουργίας της επιχείρησης για την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα της στην παγκόσμια αγορά.

(Αν και η ζήτηση για αυτές τις ειδικότητες εκφράζεται από σχετικά μικρό αριθμό επιχειρήσεων αναδεικνύει την ποιοτική στροφή της ελληνικής επιχείρησης).

4. Οι σύγχρονες επιχειρήσεις αναζητούν ένα αναβαθμισμένο ανθρώπινο δυναμικό με ευρύτερες ικανότητες. Ζητούν από το προσωπικό τους, εκτός από τις βασικές γνώσεις του αντικειμένου τους να έχουν και κοινωνικές και προσωπικές ικανότητες δηλαδή επικοινωνίας, ομαδικής εργασίας, επιχειρηματικότητας, απόκτησης νέων γνώσεων, χρήσης των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών, τις οποίες όμως το εκπαιδευτικό σύστημα δεν παρέχει επαρκώς. Για να επιτευχθεί η αντιστοίχιση αναγκών των επιχειρήσεων με την παρεχόμενη εκπαίδευση χρειάζεται άμεση αναθεώρηση του εκπαιδευτικού συστήματος και του συστήματος κατάρτισης αλλά και η προσαρμογή τους στις ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας.

5. Σημαντικές αλλαγές που προτείνονται προς αυτή τη κατεύθυνση για τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι:

- Να προσανατολιστούν στις ανάγκες της κοινωνίας και της οικονομίας της γνώσης ενσωματώνοντας τους μηχανισμούς της

αγοράς που θα τους εξασφαλίζουν τη συνεχή τους προσαρμογή στις ανάγκες αυτές.

- Να εισαχθούν στοιχεία ευελιξίας, με αυτονομία λειτουργίας σε επίπεδο εκπαιδευτικού ιδρύματος και με παροχή σπονδυλωτών προγραμμάτων σύμφωνα με τις ιδιαίτερες ανάγκες των εκπαιδευόμενων
- Να στοχεύσουν στη διαμόρφωση ολοκληρωμένων προσωπικοτήτων, (i) με βάθος γνώσης του αντικειμένου τους και (ii) με ευρύτερες δεξιότητες και ικανότητες.

Παρακάτω δίνεται πλήρες το ερωτηματολόγιο το οποίο προσφέρθηκε στις επιχειρήσεις προς απάντηση, και στη δημιουργία αυτής της έρευνας.

. ΕΡ.ΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΑΝΑΓΚΕΣ Τ.Ν ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕ.Ν

ΣΕ ΕΙ.ΙΚΟΤΗΤΕΣ ΑΙΧΜΗΣ

(Επιστρέψτε τις απαντήσεις σας στον ΣΕΒ, Μονάδα Έρευνας & Ανάλυσης, αρμόδια κα

Ελσα Λαζαρή, Fax 322.2929)

ΕΠΩΝΥΜΙΑ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:

.....
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:

.....
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ

ΓΙΑ

ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ:.....

ΤΗΛΕΦΩΝΟ:

.....
FAX:

.....
E-MAIL:

.....
1. Σε ποιες ειδικότητες προβλέπετε να υπάρξει ανάγκη νέων εκπαιδευμένων συνεργατών στην επιχείρησή σας την επόμενη πενταετία;

Ειδικότητες

επιχείρησή σας;

Ειδικότητες

περιφέρειά σας;

Ειδικότητες

<i>Ειδικότητες Με Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (ΑΕΙ & ΤΕΙ)</i>	<i>Ειδικότητες Με χαμηλότερη εκπαίδευση</i>

2. Σε ποιες ειδικότητες εκτιμάτε ότι σημερινά στελέχη σας θα χρειασθεί να εκπαιδευτούν τα επόμενα χρόνια για να καλύψουν νέες ανάγκες που δημιουργούνται στην επιχείρησή σας;

<i>Ειδικότητες Με Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (ΑΕΙ & ΤΕΙ)</i>	<i>Ειδικότητες Με χαμηλότερη εκπαίδευση</i>

3. Ειδικότητες που ζητάτε και σπανίζουν ή λείπουν σήμερα από την αγορά στην περιφέρειά σας:

<i>Ειδικότητες Με Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (ΑΕΙ & ΤΕΙ)</i>	<i>Ειδικότητες Με χαμηλότερη εκπαίδευση</i>

6. Οι ανάγκες που δηλώσατε στις ερωτήσεις 1 & 2 προκύπτουν επειδή :
(Επιλέξτε μόνο έως δύο απαντήσεις, τις πιο σημαντικές)

- Έχετε εισάγει νέες τεχνολογίες στην παραγωγή
- Σκοπεύετε να εισάγετε νέες τεχνολογίες στην παραγωγή
- Έχετε εισάγει νέα συστήματα οργάνωσης / διοίκησης
- Σκοπεύετε να εισάγετε νέα συστήματα οργάνωσης / διοίκησης
- Έχετε επεκταθεί ή σκοπεύετε να επεκταθείτε ή να αλλάξετε αντικείμενα δράσης στην επιχείρησή
- Έχετε επεκταθεί σε αγορές του εξωτερικού
- Άλλο (προσδιορίστε)

Σημ.: Προσθέστε σελίδες εάν τις χρειάζεστε για την απάντησή σας.

4.1 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΜΕ ΕΡΕΥΝΑ ΤΟΥ ΣΕΒ

Βάζοντας τις δυο έρευνες κάτω από τον κοινό γνώμονα της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και την ανάγκη για εξερεύνηση της αγοράς εργασίας ως προς τις ειδικότητες με τη μεγαλύτερη ζήτηση , μπορούμε να βρούμε πολλά κοινά σημεία

Τα περισσότερα κοινά σημεία βρίσκονται στις απαιτήσεις των επιχειρήσεων ως προς το προσωπικό τους τόσο σε βασικά προσόντα όσο και σε νέα που όπως διαφαίνεται θα αναπτυχθούν προοδευτικά με το χρόνο και θα απαιτούνται κα αυτά για κάθε στέλεχος επιχείρησης.

Μερικά από αυτά τα κοινά σημεία είναι:

- ∅ Οι καλές γνώσεις του αντικειμένου τους
- ∅ Οι γνώσεις και οι ικανότητες επικοινωνίας ,επιχειρηματικότητας, ομαδικής εργασίας και ικανότητα χρήσης νέων τεχνολογιών
- ∅ Οι γνώσεις ξένων γλωσσών

- ✓ Κοινό σημείο επίσης βρίσκουμε στην ζήτηση των επιχειρήσεων στον Νομό Αττικής καθώς και στις δυο έρευνες το ποσοστό των επιχειρήσεων που αναζητά νέα στελέχη στην Αττική φτάνει και ξεπερνά το 60%

Πολύ σημαντικά είναι τα κοινά σημεία που αφορούν τη ζήτηση ειδικοτήτων. Παρατηρούμε ότι τα επαγγέλματα που αφορούν τις Πωλήσεις είτε αναφέρονται ως ζήτηση για πωλητές είτε ως στελέχη πωλήσεων είτε ως υπεύθυνοι πωλήσεων αποτελούν σημαντικό σημείο στην ζήτηση τις αγοράς.

- ✓ Η ζήτηση για την ειδικότητα των στελεχών πληροφορικής αποτελεί επίσης κοινό σημείο ανάμεσα στις δυο έρευνες με ποσοστά που κινούνται ανάμεσα στο 10%-15%.
- ✓ Κοινή είναι επίσης και η έλλειψη ζήτησης σε ειδικότητες που αφορούν χειρονακτικές εργασίες και τέχνες όπως οι εργατοτεχνίτες , χειριστές μηχανημάτων , συντηρητών κτλ .

Υπάρχουν βέβαια και αποτελέσματα των δυο ερευνών που δεν συμπίπτουν σε μεγάλο βαθμό. Κάποιες νέες ανερχόμενες ειδικότητες παρουσιάζουν αυξημένη ζήτηση σε σχέση με την προηγούμενη έρευνα του ΣΕΒ και δεν τις βρίσκουμε σχεδόν καθόλου στην δική μας έρευνα, όπως :

- ∅ η διαχείριση της ποιότητας
- ∅ η υγιεινή και η ασφάλεια της εργασίας
- ∅ η εφοδιαστική (logistics)

Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι στην έρευνα του ΣΕΒ έλαβαν μέρος σε μεγάλο ποσοστό Μεταποιητικές Βιομηχανίες και Κατασκευαστικές ενώ στη δική μας έρευνα το μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων που προσέφεραν θέσεις στην αγορά εργασίας προέρχονταν από τον κλάδο του εμπορίου και παροχής υπηρεσιών

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- § Στατιστική με το SPSS 11. για Windows , Denny Howitt-Dankan Kramer
- § Στατιστική , Πέτρος. Α. Κιοχος
- § Έντυπος τύπος Ένθετο «Καριέρες» στα Νέα τη Δευτέρας-Ένθετο «Εργασία» στο Έθνος της Τρίτης
- § Η έρευνα του ΣΕΒ “ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΕ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΑΙΧΜΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΡΙΕΤΙΑ 2005-2007”