



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

“LABOR MARKET ANALYSIS FROM ONLINE JOB POSTINGS”

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΦΟΙΤΗΤΗ: Γιαννόπουλος Γεώργιος

ΑΜ: 530

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ: Τζήμας Ιωάννης

ΠΑΤΡΑ, 2021

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή

Πάτρα, Ημερομηνία

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Όνοματεπώνυμο, Υπογραφή

2. Όνοματεπώνυμο, Υπογραφή

3. Όνοματεπώνυμο, Υπογραφή

Υπεύθυνη Δήλωση Φοιτητή

Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τη συγκεκριμένη εργασία.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Τμήμα Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος. Η παρούσα εργασία αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία του φοιτητή Γιαννόπουλου Γεώργιου που την εκπόνησε. Στο πλαίσιο της πολιτικής ανοικτής πρόσβασης ο συγγραφέας/δημιουργός εκχωρεί στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, μη αποκλειστική άδεια χρήσης του δικαιώματος αναπαραγωγής, προσαρμογής, δημόσιου δανεισμού, παρουσίας στο κοινό και ψηφιακής διάχυσής τους διεθνώς, σε ηλεκτρονική μορφή και σε οποιοδήποτε μέσο, για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, άνευ ανταλλάγματος και για όλο το χρόνο διάρκειας των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας. Η ανοικτή πρόσβαση στο πλήρες κείμενο για μελέτη και ανάγνωση δεν σημαίνει καθ' οιονδήποτε τρόπο παραχώρηση δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας του συγγραφέα/δημιουργού ούτε επιτρέπει την αναπαραγωγή, αναδημοσίευση, αντιγραφή, αποθήκευση, πώληση, εμπορική χρήση, μετάδοση, διανομή, έκδοση, εκτέλεση, «μεταφόρτωση» (downloading), «ανάρτηση» (uploading), μετάφραση, τροποποίηση με οποιοδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά της εργασίας, χωρίς τη ρητή προηγούμενη έγγραφη συναίνεση του συγγραφέα/δημιουργού. Ο συγγραφέας/δημιουργός διατηρεί το σύνολο των ηθικών και περιουσιακών του δικαιωμάτων.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|---|----|
| ΠΕΡΙΛΗΨΗ | 6 |
| ABSTRACT | 7 |
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 8 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ | 10 |
| 1.1 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΡΑΤΟΣ..... | 10 |
| 1.2 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ | 11 |
| 1.3 ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ | 13 |
| 1.4 ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ | 16 |
| 1.5 ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ..... | 18 |
| 1.6 ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ | 19 |
| 1.7 ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑ | 23 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο ΕΠΑΝΔΡΩΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ | 30 |
| 2.1 ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ..... | 30 |
| 2.1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ..... | 30 |
| 2.1.2 ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ | 34 |
| 2.1.3 ΟΡΓΑΝΩΣΗ..... | 37 |
| 2.1.4 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ..... | 41 |
| 2.2 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ | 42 |
| 2.3 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ | 44 |
| 2.4 ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | 47 |
| 2.4.1 Η ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ..... | 47 |
| 2.4.2 ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ..... | 49 |
| 2.4.3 ΤΡΟΠΟΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | 50 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΠΡΟΣΛΗΨΗ (E- RECRUITMENT) | 52 |

| | |
|---|----|
| 3.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ..... | 52 |
| 3.2 ΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΤΥΑ ΣΤΗΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΠΡΟΣΛΗΨΗ | 53 |
| 3.2.1 ΤΟ FACEBOOK..... | 55 |
| 3.2.2 ΤΟ GOOGLE+ | 56 |
| 3.2.3 ΤΟ LINKEDIN | 56 |
| 3.2.4 ΤΟ TWITTER..... | 58 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο ΣΕΛΙΔΕΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΥΡΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ | 59 |
| 4.1 KARIERA.GR | 60 |
| 4.2 INDEED.GR..... | 61 |
| 4.3 RANDSTAD.GR | 61 |
| 4.4 MANPOWER GROUP | 63 |
| 4.5 JUSTJOBS.GR..... | 64 |
| 4.6 HUMANIS.GR | 65 |
| 4.7 ADECCO.GR..... | 65 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ^ο Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ADECCO | 66 |
| 5.1 ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ | 66 |
| 5.2 Ο ΟΜΙΛΟΣ ADECCO ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ | 68 |
| 5.3 ΟΡΑΜΑ ΚΑΙ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ | 68 |
| 5.4 ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ | 69 |
| 5.5 ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ..... | 71 |
| 5.6 ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ | 74 |
| 5.7 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ ΚΑΙ ΜΕΛΕΤΕΣ | 75 |
| ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ..... | 79 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... | 81 |
| ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ..... | 81 |
| ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ..... | 83 |
| ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΗ..... | 85 |

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Την τελευταία δεκαετία, η διάδοση του διαδικτύου και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης έχει ασκήσει τεράστια επίδραση στην καθημερινότητα των ανθρώπων και έχει μεταλλάξει πολλούς από τους τομείς της ανθρώπινης δράσης. Ο εργασιακός κλάδος είναι ένας εξ αυτών. Σήμερα, οι άνθρωποι που αναζητούν εργασία μέσα από τον Παγκόσμιο Ιστό είναι πολλοί και οι εταιρείες που αναζητούν προσωπικό το πράττουν πλέον διαδικτυακά. Στην παρούσα εργασία παρουσιάζεται η διαδικτυακή πρόσληψη (e-recruitment) και περιγράφονται οι ιστότοποι που μπορεί κάποιος εν δυνάμει υποψήφιος να αναζητήσει με ηλεκτρονικό τρόπο την εργασία που επιθυμεί. Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε είναι η βιβλιογραφική παρουσίαση της αγοράς εργασίας, της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού των επιχειρήσεων και των διαδικτυακών σελίδων ευρέσεως εργασίας. Επίσης, στο ειδικό μέρος της παρούσας εργασίας παρουσιάζεται ως μελέτη περίπτωσης η εταιρεία Adecco, μία από τις μεγαλύτερες εταιρείες παγκοσμίως, που απευθύνεται σε άτομα που αναζητούν εργασία και σε επιχειρήσεις που επιθυμούν να στελεχώσουν το δυναμικό τους. Σκοπός της εργασίας είναι η απρουσίαση του σημαντικού ρόλου του τμήματος της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού των επιχειρήσεων στον τομέα της πρόσληψης, τα πλεονεκτήματα που προσφέρει η ηλεκτρονική πρόσληψη μέσω διαδικτύου και η ανάλυση των σταδίων του e-recruitment.

Λέξεις-Κλειδιά: αγορά εργασίας, Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, ηλεκτρονική πρόσληψη, e-recruitment, όμιλος Adecco

ABSTRACT

In the last decade, the spread of the internet and social media has had a huge impact on people's daily lives and has transformed many areas of human action. The labor sector is one of them. Today, there are many people looking for work through the World Wide Web and companies looking for staff are doing it online. This paper presents the online recruitment (e-recruitment) and describes the sites where a potential candidate can search electronically for the job he wants. The methodology followed is the bibliographic presentation of the labor market, the Human Resources Management of the companies and the web pages of finding a job. Also, in the special part of this work is presented as a case study the company Adecco, one of the largest companies in the world, aimed at job seekers and companies that want to staff their potential. The purpose of this paper is to highlight the important role of the Human Resources Department of companies in the field of recruitment, the advantages offered by online recruitment through the internet and the analysis of the stages of e-recruitment.

Keywords: labor market, Human Resource Management, electronic recruitment, e-recruitment, Adecco group

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το διαδίκτυο και η πρόοδος της τεχνολογίας οδήγησαν σε μια σειρά πρωτόγνωρων δεδομένων που μετάλλαξαν στο σύνολό τους τις ανθρώπινες πρακτικές και δράσεις. Εν συνεχεία, η οικονομική κρίση και η πανδημία του covid-19 επέφεραν νέες αλλαγές. Μέσα σε αυτό το σύγχρονο πλαίσιο, επηρεάστηκε ο τρόπος με τον οποίο τα άτομα αναζητούν εργασία και οι επιχειρήσεις προσωπικό.

Σήμερα, η ηλεκτρονική πρόσληψη αποτελεί έναν διαδεδομένο και συχνά επιλέξιμο τρόπο για τους εν δυνάμει υπαλλήλους και για το τμήμα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού των εταιρειών που επιθυμεί εύστοχη στελέχωση του δυναμικού της με σκοπό τη μέγιστη αποδοτικότητά του.

Μέσα σε αυτό το νέο εργασιακό περιβάλλον που διαμορφώθηκε, αναδύθηκαν ιστότοποι και διαδικτυακές εταιρείες που προσφέρουν τα απαραίτητα σε ιδιώτες και σε επαγγελματίες. Παρουσιάζουν διαθέσιμες εργασιακές θέσεις, διαθέτουν βάση δεδομένων με βιογραφικά υποψηφίων, προσφέρουν συμβουλευτική και καθοδήγηση προς αυτούς και δυναμική στελέχωση εταιρειών με τη δυνατότητα βραχυπρόθεσμης ή μακροπρόθεσμης συνεργασίας.

Στην Ελλάδα, όπως και στις περισσότερες χώρες παγκοσμίως, η ηλεκτρονική πρόσληψη έχει γνωρίσει ταχύτατη διάδοση και έχει αλλάξει τα ελληνικά εργασιακά δεδομένα.

Η παρούσα εργασία διαρθρώνεται ως εξής:

Αρχικά, στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η αγορά εργασίας. Ειδικότερα, η πορεία της στην Ελλάδα, τα κύρια γνωρίσματά της, οι αναπτυξιακοί της παράγοντες, η εξέλιξη, οι αγοραίες συνθήκες στην Ευρώπη και στον υπόλοιπο κόσμο.

Εν συνεχεία, το δεύτερο κεφάλαιο αναλύει το τμήμα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού των επιχειρήσεων, τον καίριο ρόλο του στη διαδικασία της πρόσληψης και τις πρακτικές που ακολουθεί.

Στο τρίτο κεφάλαιο, παρουσιάζεται η ηλεκτρονική πρόσληψη, η έννοια του e-recruitment και ο ρόλος των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στις ηλεκτρονικές αναζητήσεις εργασίας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, περιγράφονται συνοπτικά ιστοσελίδες ηλεκτρονικής αναζήτησης προσωπικού και διαδικτυακής ευρέσεως εργασίας, που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα.

Τέλος, στο πέμπτο κεφάλαιο αναλύεται ως μελέτη περίπτωσης ο όμιλος Adecco, ένας από τις πιο μεγάλους ομίλους στην αγορά εργασίας παγκοσμίως.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

1.1 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΡΑΤΟΣ

Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα έχει ήδη διαμορφωθεί ιστορικά και η διαδικασία συγκρότησής της είναι μια δύσκολη πράξη που απαιτεί χρόνο. Αφού ιστορικά έχει βασιστεί στα παλαιότερα πρότυπα παραγωγής και απασχόλησης και ενώ από τον 18^ο αιώνα αναλύεται και σχολιάζεται από τους οικονομολόγους όσον αφορά την μισθωτή απασχόληση, ο όρος αγορά εργασίας συντάσσεται ως κοινωνικός θεσμός.

Η δεκαετία του 1990 έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην εξέλιξη της αγοράς εργασίας, εξαιτίας των αλλαγών στην οικονομία της Ελλάδος. Το θεσμικό πλαίσιο αλλάζει ριζικά και συμπεριλαμβάνει:

- Νομοθεσία προστασίας απασχόλησης.
- Σύστημα κοινωνικής προστασίας.
- Νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν το χρόνο και την οργάνωση της εργασίας.
- Καθεστώς και κατάσταση εργασιακών σχέσεων που άμεσα ή εμμέσως επιδρούν στις εξελίξεις της αγοράς εργασίας.

Με αυτό τον τρόπο δημιουργούνται κάποιοι παράγοντες που βοηθούν στην εξέλιξη της αγοράς εργασίας, όπως η εφαρμογή διαφόρων προγραμμάτων για την προώθηση της απασχόλησης, η ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, η δια βίου μάθηση, η ισότητα των φύλων μεταξύ των εργαζομένων και η συμμετοχή περισσότερων γυναικών στο εργατικό

δυναμικό, το επίπεδο εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού και η απασχόληση οικονομικών μεταναστών.

Η αγορά εργασίας σχετίζεται με τις οικονομικές διαδικασίες και το πώς λειτουργεί, διαμορφώνει το σύνολο των ανθρώπων από οποιαδήποτε άλλη μορφή αγοράς. Επομένως, ότι αρνητικό προηγήθηκε τις περασμένες δεκαετίες είχε σαν αποτέλεσμα τη δυσκολία των προνομιούχων ομάδων και των διαφόρων τμημάτων σε όλο τον πληθυσμό, έτσι ώστε η αγορά εργασίας και ότι συνδέεται με αυτήν να βρίσκονται στο επίκεντρο των συζητήσεων και των εξελίξεων.

1.2 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι τέσσερις κατηγορίες που μπορούν να συμπεριληφθούν στην αγορά εργασίας, όπως υποστηρίζει ο Δεδουσόπουλος (2007) είναι:

1. Οι τεχνικές ανάγκες της παραγωγής:

Εδώ καθορίζονται όλα όσα συντελούν στην ζήτηση του εργοδότη για μισθωτή εργασία. Η τεχνολογία και η ζήτηση του προϊόντος θα ορίσουν και τις εκάστοτε απαιτήσεις. Η κοινωνική αξίωση της εργασίας αποτελεί τη βασική διαμόρφωση του καταμερισμού της και σύμφωνα με το κριτήριο της κερδοφορίας διαχωρίζεται η συνολική εργασία σε διάφορες μικρότερες παραγωγικές μορφές.

2. Η διαθεσιμότητα για μισθωτή εργασία:

Όλοι οι παράγοντες που καθορίζουν την προσφορά της μισθωτής εργασίας βρίσκονται σε αυτήν την κατηγορία. Με αυτόν τον τρόπο ορίζονται: ο βαθμός κατά τον οποίο πραγματοποιούνται οι ανάγκες των εργαζομένων για την αποδοχή μισθωτής εργασίας και ο βαθμός εμπορευματοποίησης της οικονομίας γενικότερα. Ορισμένοι παράγοντες προκαλούν τη διαθεσιμότητα στο κομμάτι της μισθωτής εργασίας, όπως ο θεσμός της οικογένειας ο οποίος διαμορφώνει τη στάση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία (Δεδουσόπουλος, 2007).

3. Θεσμικό πλαίσιο:

Οι διατάξεις κανόνων που άμεσα ή έμμεσα οριοθετούν τη μισθωτή εργασία βρίσκονται σε αυτήν την κατηγορία. Νόμοι, κρατικές διατάξεις, οργάνωση επιχειρήσεων, κανονισμοί της επιχείρησης είναι κάποιοι από αυτούς τους κανόνες, οι οποίοι ρυθμίζουν το πώς ασκείται η θέση διεύθυνσης, το δικαίωμα του εργοδότη στην παραγωγική διαδικασία και ποιοι περιορισμοί αποδίδονται στο διευθυντικό δικαίωμα (Δεδουσόπουλος, 2007).

4. Τα γεωγραφικά όρια της εργασίας:

Στα γεωγραφικά όρια της εργασίας ανήκει η τοπική αγορά σε κάθε περιοχή που υπάρχει και ασκείται η μισθωτή εργασία. Τα δεδομένα διαμορφώνονται ανάλογα με το είδος της επιχείρησης, το μέγεθός της και τον κλάδο στον οποίο βρίσκεται. Βάση του εργαζομένου, η αγορά εργασίας σε κάθε περιοχή καθορίζει τη ζήτηση εργασίας και βρίσκεται σε αναμονή και διαθεσιμότητα, όποτε του προσφερθεί. Επισημαίνεται ότι η κάθε επιχείρηση οριοθετεί τη γεωγραφική περιοχή αναζητώντας εργατικό δυναμικό και

αντιστοίχως οι εργαζόμενοι επιζητούν οποιαδήποτε κατηγορία εργασίας.
(Δεδουσόπουλος, 2007)

Σα συμπέρασμα, κατανοείται η απουσία ενιαίας αγοράς εργασίας. Στη θέση της βρίσκονται επιμέρους αγορές βασιζόμενες σε χαρακτηριστικά που δημιουργούν λειτουργικές δυσκολίες και περιορισμένη κινητικότητα.

1.3 ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι οικονομολόγοι των περασμένων αιώνων πίστευαν ότι η οικονομία βρίσκεται σε ισορροπία, όταν υπάρχουν καταστάσεις πλήρους απασχόλησης και έτσι απέκλειαν το γεγονός ότι μπορεί να δημιουργηθεί οικονομική κρίση. Θεωρούσαν ότι οποιαδήποτε εμπόδια παρουσιάζονταν στην οικονομία, όπως ανεργία ή πληθωρισμός, θα ήταν παροδικά, γιατί υπάρχει η δυνατότητα ρύθμισης των τιμών στην ελεύθερη αγορά. Ο Adam Smith θεωρούσε ότι η οικονομία βρίσκεται σε ισορροπία όταν υπάρχει έλεγχος στην εργασία πλήρους απασχόλησης. Με αυτόν τον τρόπο η κάθε οικονομική κρίση που θα προέκυπτε θα ήταν αποτέλεσμα παρεμβάσεων που θα δυσκόλευαν τον χαρακτήρα αυτορρύθμισης του οικονομικού συστήματος.

Η ιστορία της αγοράς εργασίας τα τελευταία χρόνια οδήγησε στην αύξηση του ποσοστού ανεργίας και στη δημιουργία άλλων μορφών απασχόλησης, με αποτέλεσμα το χαμηλό κόστος εργοδοτών και αμειβόμενων θέσεων, το μοντέλο εργασιακών σχέσεων και δικαιωμάτων που δημιουργεί, τις μεγαλύτερες πληγές στον απασχολούμενο και στο εργασιακό καθεστώς της καθημερινότητας (Κουζής, 2008).

Σημαντικοί σταθμοί και θεωρίες που επηρέασαν την εξέλιξη της αγοράς εργασίας είναι οι κάτωθι:

- Μαρξισμός:

Κατά τον Μαρξ, η οικονομική κρίση είναι ο παθογόνος ιός του καπιταλιστικού συστήματος. Θεωρούσε ως βασική αιτία της οικονομικής κρίσης τον αντιφατικό χαρακτήρα του καπιταλιστικού συστήματος, με τον κοινωνικό χαρακτήρα παραγωγής και τον ατομικό χαρακτήρα της ιδιοποίησης. Ο κοινωνικός χαρακτήρας της παραγωγής ζητά επιτακτικά τη λογική ρύθμιση των οικονομικών συναλλαγών, ενώ η ατομική ιδιοποίηση των προϊόντων που βρίσκονται στην παραγωγή δεν χρειάζεται την εναλλακτική διαχείριση στην ήδη προσχεδιασμένη ανάπτυξη της οικονομίας. Θέλοντας, λοιπόν, να διπλασιάσουν τα κέρδη τους διοχετεύουν την αγορά με μεγαλύτερες ποσότητες εμπορευμάτων, με την ελπίδα της αγοράς από τους καταναλωτές. Στην ελπίδα αύξησης των κερδών τους κάνουν περικοπές σε μισθούς των εργαζομένων τους μιας και ο ίδιος ο μισθός είναι στοιχείο του κόστους παραγωγής. Έτσι μεγαλώνει η αντίθεση της συγκέντρωσης του κεφαλαίου με κατάληξη την υπερπροσφορά των προϊόντων και την περιορισμένη δυνατότητα των αγοραστών, με αποτέλεσμα τη μη κατανάλωση και αγορά προϊόντων. Επειδή η προσφορά περνάει τη ζήτηση, με αυτό τον τρόπο αναμένεται η πτώση των παραγγελιών των προϊόντων και παρέρχεται η μείωση της παραγωγής. Η πτώση των κερδών έχει σαν αποτέλεσμα και την μείωση των κεφαλαίων που είναι βασικά χαρακτηριστικά, όταν δημιουργούνται οικονομικές κρίσεις. (Καραμεσίνη, 2011)

- Αντικυκλική Πολιτική:

Τα κράτη του κόσμου όλα αυτά τα χρόνια βασίζουν την αντιμετώπιση της οικονομικής διαχείρισης, προσπαθώντας να ελαττώσουν τις όποιες εντάσεις θα παρουσιαστούν στον οικονομικό κύκλο. Όλα αυτά τα μέτρα που παίρνει το κάθε κράτος, για να ελαττώσει αυτές τις εντάσεις ονομάζεται Αντικυκλική πολιτική.

Μπορούμε να τη χωρίσουμε σε δύο κατηγορίες, στην επεκτατική, δηλαδή στα μέτρα που παίρνει η εκάστοτε κυβέρνηση, όταν η οικονομία της βρίσκεται σε ύφεση ή πτώση έτσι ώστε να επέλθει ή ανάκαμψη. Όταν η οικονομία βρίσκεται σε πτώση, υπάρχει μεγάλο μειονέκτημα στα κεφάλαια και ως εκ τούτου στην ανεργία. Για να μειωθεί η ανεργία, η κυβέρνηση παίρνει επεκτατικά μέτρα (Παναγιωτόπουλος, 2005).

Η δεύτερη κατηγορία είναι η περιοριστική, δηλαδή όλα τα μέτρα που λαμβάνει το εκάστοτε κράτος, όταν η οικονομία βρίσκεται στο ζενίθ της, έτσι ώστε να αποφύγει κάποια οικονομική κρίση. Επειδή το μεγαλύτερο πρόβλημα είναι η άνοδος του πληθωρισμού λόγω των κεφαλαίων που παρουσιάζουν αύξηση, η κυβέρνηση παίρνει μέτρα για να μειώσει τον πληθωρισμό, τις κρατικές δαπάνες και να αυξήσει τα επιτόκια και τους φόρους (Κατσανέβας, 2007).

Χάρη στην ελεύθερη οικονομία, η κυβέρνηση αδυνατεί να ελέγξει τις οικονομικές διακυμάνσεις, να παρέμβει και να ελέγξει τα οικονομικά μεγέθη. Υπάρχουν αρκετοί παράγοντες που διαμορφώνουν την οικονομική κατάσταση μιας χώρας, όπως η διαφορά στα ποσοστά του κεφαλαίου σε ιδιώτες και κράτος (Δεδουσόπουλος, 2000).

Ένα κράτος αντιμετωπίζει μια οικονομική κρίση, όταν υπάρχει η δυνατότητα εφαρμογής μέτρων που ελέγχουν τα κεφάλαια συνολικά, έτσι ώστε η προσφορά των προϊόντων να είναι σε αρμονία με τη ζήτησή τους (Παναγιωτόπουλος, 2005).

1.4 ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το παγκόσμιο επενδυτικό περιβάλλον διαμορφώνει την αγορά εργασίας, αναδιαρθρώνει τις επιχειρήσεις, μεταβάλλει τη διεθνή ανταγωνιστικότητα και την ανεργία. Με αυτό τον τρόπο απάλλαξαν τις αγορές από τα παλιά δεδομένα και βοήθησαν την οικονομία της Ευρώπης να πραγματοποιήσει ένα παράτολμο πρόγραμμα διάφορων μεταρρυθμίσεων με σκοπό την ανταγωνιστικότητα και την καινοτομία. Η Ευρώπη πλέον εκσυγχρονίζεται και δημιουργεί ένα λειτουργικό και πρότυπο κράτος πρόνοιας.

Μαζί με όλες τις θετικές προοπτικές που έχουν επισημανθεί, ταυτόχρονα υπάρχουν και οι αρνητικές διαπιστώσεις στην μετέπειτα εξέλιξη της οικονομίας της Ευρώπης σε ένα πιο εξελιγμένο μοντέλο, όπου η απασχόληση παραμένει στάσιμη και οποιαδήποτε αλλαγή της γίνεται με αργούς ρυθμούς. Όλα όσα αναστέλλουν την εξέλιξή της σε παγκόσμιο επίπεδο, περιορίζουν την δραστηριότητα των επενδυτών στην Ευρωπαϊκή Ένωση και μεταφέρουν την παραγωγική δραστηριότητά τους σε φτωχότερες χώρες, που τους παρέχουν χαμηλότερο εργασιακό κόστος.

Στην εικόνα της Ευρώπης γίνονται αλλαγές στο κοινωνικό και οικονομικό τομέα, όπου τα αποτελέσματά τους φαίνονται μακροπρόθεσμα. Αν σε αυτή την εικόνα προστεθεί η επεκτατική πολιτική και η γήρανση των πληθυσμών της, προκαλούνται πιέσεις στις

εσωτερικές αγορές των προϊόντων και της εργασίας της και γενικότερα στο σύστημα υγείας.

Η εικόνα της Ελλάδας σε σχέση με αυτή της Ευρώπης, σύμφωνα με τους δείκτες αποτίμησης, παρουσιάζεται αρνητική. Τα τελευταία χρόνια παρουσιάστηκε άνοδος της ελληνικής οικονομίας, με αποτέλεσμα κάποιοι παράγοντες να μην υπάρχουν ή η δράση τους να είναι μηδαμινή. Η ελληνική οικονομία παρουσιάζει πλεονεκτήματα εκκίνησης και καταφέρνει να λύσει επιμέρους προβλήματα που εμποδίζουν την αξιοποίησή τους. Δυστυχώς δε δραστηριοποιείται στην παραγωγική δραστηριότητα και δε δείχνει ανταγωνιστικότητα στις υπηρεσίες της. Η παραγωγικότητα της εργασίας και η αύξηση του ΑΕΠ οφείλονται στην έλλειψη και κακή χρήση της ανταγωνιστικότητας, καθώς επίσης και στην εξωτερική ανισορροπία της.

Η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από βραδυκίνηση, παρουσιάζεται αύξηση απασχόλησης, μεγάλα ποσοστά ανεργίας και απλήρωτη εργασία. Παρά τις προσπάθειες να ενισχύσουν την εργασία, η ανεργία βρίσκεται σε υψηλό επίπεδο σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το επίπεδο αυτό έχει ανοδική και αυξανόμενη πορεία και η νεότερη ηλικία είναι αυτή που παρουσιάζει και τα μεγαλύτερα ποσοστά.

Εφόσον οι επιχειρήσεις βάζουν στόχο μόνο την παραγωγή και την ανταγωνιστικότητα, η ζήτηση των εργαζομένων είναι συγκεκριμένη με εξειδικευμένα τυπικά προσόντα, πλεονεκτήματα και συνήθως ο ρόλος των εργαζομένων γίνεται απαιτητικός, καθώς αναλαμβάνουν πολλά καθήκοντα και ευθύνες, συγκεντρωμένα σε λίγο εργατικό δυναμικό.

1.5 ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι παράγοντες ανάπτυξης που βοηθούν ένα καινούριο και εξελισσόμενο περιβάλλον είναι οι εξής:

- Ο διεθνής ρυθμός στην οικονομική δραστηριότητα σε σχέση με τις μεταρρυθμίσεις στην οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας. Βασικός παράγοντας σε αυτές τις μεταρρυθμίσεις είναι η αλλαγή της μαζικής παραγωγής σε παραγωγή προϊόντων όσων χρειάζονται για την ανάγκη ευέλικτων οργανωτικών σχημάτων.
- Νέες τεχνολογικές εξελίξεις. Οι περισσότερες τεχνολογίες που χρησιμοποιούνται σήμερα είναι απαρχαιωμένες, επομένως οι νέες τεχνολογίες που δημιουργούνται θα αλλάξουν τις ικανότητες και τις δεξιότητες που έχει ήδη ο κάθε εργαζόμενος.
- Οι μεταβολές στο δημογραφικό τομέα. Η εξέλιξη στον τομέα της ιατρικής και η αλλαγή στις συνθήκες διαβίωσης έχουν μεγαλώσει το ηλικιακό όριο των ανθρώπων και σε συνδυασμό με την υπογεννητικότητα που επικρατεί σε όλες τις ανεπτυγμένες χώρες έχουν φέρει αλλαγές στην ηλικιακή σύνθεση των πληθυσμών. Η γήρανση, επομένως, του πληθυσμού δυσκολεύει την αναζήτηση νέων εργαζομένων και νέων ανθρώπων στην αγορά εργασίας. Μόνο οι μετανάστες ως εργατικό δυναμικό ισορροπούν το θέμα της γήρανσης.

Όλοι οι παραπάνω παράγοντες διαμορφώνουν τη λειτουργία και τη μορφή της αγοράς εργασίας, δημιουργώντας νέα δεδομένα γύρω στην έννοια της ανταγωνιστικότητας, όπου η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση έχουν σημαντικό ρόλο. Οι νέες

στρατηγικές στη σύγχρονη αγορά ζητούν πολιτικές εξισορρόπησης, για να γίνουν πιο εμφανείς και δυναμικές.

1.6 ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ

ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Από τα μεγαλύτερα προβλήματα που απασχολούν την κοινωνία της Ελλάδος την σήμερα ημέρα, είναι η ανεργία. Ήδη από το 1975 τα ποσοστά των ανέργων παρουσιάζονται σε αυξανόμενη κλίμακα. Μετά το 1950, ο στόχος για την πλήρη απασχόληση των εργαζομένων σε συνδυασμό με την εφαρμογή μέτρων δημοσιονομικού χαρακτήρα, ως ένα βαθμό, έφερε στο προσκήνιο τις δημόσιες υπηρεσίες, με σκοπό την καταπολέμηση της, έτσι ώστε να οργανωθούν επαγγελματικά και γεωγραφικά, οι εργαζόμενοι (Alber, 1995).

Αντικείμενο συζήτησης της κρατικής πολιτικής, ήταν η δημιουργία υπηρεσιών απασχόλησης με κοινωνικό και οικονομικό ρόλο. Μια συζήτηση με πολιτικό και επιστημονικό περιεχόμενο, με στόχο να μπορεί το κράτος να διαχειριστεί κοινωνικά και πολιτικά ζητήματα που παιδεύουν τις σύγχρονες κοινωνίες.

Η συζήτηση για τον τρόπο που πρέπει να λειτουργούν οι πολιτικές απασχόλησης, άσχετα αν έχουν πολιτικό ή το επιστημονικό περιεχόμενο, αναπτύσσεται γύρω από τις κάτωθι παραμέτρους:

- Οι πολιτικές απασχόλησης οφείλουν να παρέμβουν, ώστε να μπορούν να αντιμετωπίσουν τις επιπτώσεις της τεχνολογικής ανεργίας.
- Οι πολιτικές απασχόλησης οφείλουν να παρέμβουν και να διαχειριστούν τις επιπτώσεις στην απασχόληση που σχηματίζονται από τις οικονομικές αναδιαρθρώσεις.
- Οι πολιτικές απασχόλησης οφείλουν να παρέμβουν και να αντιμετωπίσουν την δυσλειτουργία που σχηματίζουν στην εξέλιξη του οικονομικού κύκλου της οικονομίας σε σχέση με την αποτελεσματική αξιοποίηση του συντελεστή εργασίας (Rifkin, 1996).

Οι νέες τεχνολογίες επηρεάζουν το χαρακτήρα της απασχόλησης ως εξής: έγινε αναδιάταξη της σύνθεσης της, με την εμφάνιση νέων επαγγελμάτων και κλάδων με οικονομική δραστηριότητα, ώστε να περιορίσουν άλλες. Επίσης, αναδιάταξη στα είδη οργάνωσης της εργασίας, με σκοπό την εσωτερική και την εξωτερική προσαρμοστικότητα των επιχειρήσεων και επιπλέον τις όποιες αλλαγές προκύπτουν στο περιεχόμενο και στο χαρακτήρα της εργασιακής σχέσης. Τέλος, η αναδιάταξη του περιεχομένου της εργασίας σε συνδυασμό με τις καινούριες ανάγκες γνώσεων και ικανοτήτων στους εργαζόμενους, όπως και των βασικών γνώσεων και ικανοτήτων (OECD, 2001).

Ο τρόπος απασχόλησης του Ο.Ο.Σ.Α. (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης) και των χωρών που είναι μέλη του εστιάζει στα εξής:

- Να εφαρμόζουν πολιτική μακροοικονομίας, που βοηθούν στην ανάπτυξη σε συνδυασμό τις διαρθρωτικές και αντιπληθωριστικές πολιτικές.

- Να ενδυναμώσουν τη δημιουργία και τη διάδοση της νέας τεχνολογίας ώστε να βελτιώσουν το πλαίσιο για την ανάπτυξη.
- Να ενισχύσουν την προσαρμοστικότητα του χρόνου εργασίας στην καθημερινότητα και στη συνολική διάρκεια της εργασίας του εργαζομένου.
- Να ενισχύσουν το επιχειρηματικό κλίμα, με την κατάργηση των περιορισμών που εμποδίζουν την άνθηση και την επέκταση των επιχειρήσεων.
- Να καθορίζουν την αμοιβή της εργασίας, με την κατάργηση των περιορισμών που εμποδίζουν τη διευθέτηση των μισθών τοπικά και ατομικά .
- Να μεταρρυθμίσουν τις παροχές προστασίας της απασχόλησης που κωλυσιεργούν την επέκταση της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα.
- Να ενισχύσουν τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και να ενδυναμώσουν τη λειτουργία τους
- Να μεγιστοποιήσουν τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού με αλλαγές στον τρόπο εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Να μεταρρυθμίσουν τον τρόπο προστασίας από την ανεργία δίνοντας επιδόματα και άλλες παροχές, έτσι ώστε να αλληλεπιδράσουν με τον τρόπο φορολογίας και να επιτευχθεί η αρχή της ισότητας. Επίσης, ενισχύουν τον ανταγωνισμό στις αγορές προϊόντων για να παρέλθει έλεγχος στις μονοπωλιακές τάσεις και να μειώσουν την επίδραση των μηχανισμών «περιχαράκωσης και δημιουργίας αποκλεισμών» (insider-outsider mechanisms) για τη δημιουργία καινοτόμας εργασίας. (OECD, 2006).

Σύμφωνα με όσα σχεδίασε και εφάρμοσε ο Ο.Ο.Σ.Α. και τα μέλη του από το 1994 μέχρι σήμερα, έγιναν με βάση τα παραπάνω. Επίσης, με βάση τις πολιτικές απασχόλησης κατά

τη νέα ταξινόμηση της Ε.Ε. όλα αυτά οδήγησαν στις εξής κατηγορίες: Πρώτον, στις Υπηρεσίες Απασχόλησης που σχετίζονται με τις υπηρεσίες που προσφέρονται από τις Υπηρεσίες Απασχόλησης προς τους φορείς που βοηθούν στην ομαλή ένταξη των ανέργων και όλων όσων αναζητούν απασχόληση. Επίσης, που βοηθούν και σε άλλες παροχές, όπως το διοικητικό κομμάτι και το διαχειριστικό κόστος των πολιτικών απασχόλησης. Δεύτερον, στα άμεσα μέτρα απασχόλησης που συμβάλλουν στην κατάρτιση, στην κυκλική εργασία (job rotation) και στην ισομερή εργασία (job sharing), στα κίνητρα που υπάρχουν σε κάθε μορφή απασχόλησης, στην εργασιακή ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες, στη δημιουργία θέσεων εργασίας, όπως η κοινωνική απασχόληση, στα κίνητρα των αυτοαπασχολούμενων και στην έναρξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Τέλος, στα έμμεσα μέτρα απασχόλησης που χωρίζονται σε μέτρα οικονομικής στήριξης των ανέργων και στην πρόωρη συνταξιοδότηση.

1.7 ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία στο Ελληνικό κράτος, ορίζει τη σχέση απασχόλησης ως πλήρης με αντάλλαγμα μισθό, τέτοιον ώστε να μην είναι λιγότερος του ελάχιστου νόμιμου και η αόριστη διάρκεια που μπορεί να επέλθει, όποτε χρειαστεί, καταγγέλλοντας τη σύμβαση εργασίας με τη σύνταξη του εργαζομένου. Αυτή αποτελεί την εργασία τυπικής μορφής (Γεωργακοπούλου, 1997).

Άτυπες ή ευέλικτες μορφές απασχόλησης ορίζονται οι μορφές απασχόλησης, όπου μία παράμετρος δε συμβαδίζει με το μοντέλο της τυπικής εργασίας εξάρτησης που αναλύθηκε παραπάνω, παρόλο που έχουν ως βάση το μοντέλο μισθωτής εργασίας εξάρτησης. Παραβίαση ωραρίου, χρονική διάρκεια σύμβασης ή τόπος είναι κάποιες από τις παραμέτρους που ίσως αποκλίνουν (Δασκαλάκης, 1995).

Η άτυπη μορφή απασχόλησης που συναντάται στην αγορά εργασίας διακρίνεται στα κάτωθι είδη:

- Μερική απασχόληση (Part time employment):

ονομάζεται η εξαρτημένη εργασία, αόριστης ή ορισμένης διάρκειας, όπου ο χρόνος εργασίας απολείπει του αντίστοιχου συμβατικού ή νόμιμου που ισχύει για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης σε ίδια ή παρόμοια απασχόληση. Για να υπολογιστεί αυτός ο χρόνος της μερικής απασχόλησης πρέπει να οριστεί σε διαφορετικές

βάσεις (Γεωργακοπούλου, 1997). Ο πιο συνηθισμένος τρόπος να υπολογιστεί αυτός ο χρόνος είναι να προσδιορίζεται ημερησίως ή εβδομαδιαίως και ως μερική η απασχόληση η οποία δεν ξεπερνά τις 30 ώρες την εβδομάδα. Κάποιες ομάδες ατόμων δε δηλώνουν επιθυμία εργασίας πλήρως ωραρίου, λόγω προσωπικών λόγων, υποχρεώσεων και αποζητούν μερική απασχόληση. Οι εργαζόμενοι αυτοί είναι συνήθως γυναίκες που θέλουν να βοηθήσουν το εισόδημα της οικογένειας και δεν έχουν χρόνο επειδή προσφέρουν φροντίδα σε ανήλικα ή ηλικιωμένα άτομα. φοιτητές, σπουδαστές ή ειδικευόμενοι, άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που μαζεύουν ένσημα για την σύνταξή τους, άτομα με ειδικές ανάγκες ή δυσκολίες, μακροχρόνια άνεργοι και όσοι θέλουν να εργαστούν στην μερική απασχόληση για οποιονδήποτε λόγο. Η μερική απασχόληση προωθεί θετικά αποτελέσματα στην προσφορά εργασίας και ως εκ τούτου στην απασχόληση, πόσο μάλλον αν προστατεύεται από κάποιο νόμο ή θεσμικό πλαίσιο. Θετικά μπορούμε να δούμε και την προώθησή της στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Δυστυχώς, η μερική απασχόληση παίρνει τη μορφή εντατικά μη ηθελημένης απασχόλησης ως δικαιολογία για μικρότερες αμοιβές, έλλειψη ασφαλιστικών παροχών, για παρεμπόδιση εργασιακής εξέλιξης, συνδικαλιστικής οργάνωσης, κοινωνικής ένταξης και επιμόρφωσης (www.eurobank-bs.gr).

- Προσωρινή απασχόληση:

Προσωρινή απασχόληση ορίζεται η εργασία στην οποία ο εργαζόμενος απασχολείται για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο, σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Αυτό γίνεται συνήθως, για να καλυφθούν κάποιες θέσεις σε περιόδους μεγάλου φόρτου εργασίας, αδειών μητρότητας ή ασθενειών και κατά την παράδοση κάποιας εργασίας (project) που έχει αναλάβει η εταιρεία. Οι επιχειρήσεις που αναζητούν τέτοιο προσωπικό

κάνουν συμβάσεις ορισμένου χρόνου και κατόπιν απαλλάσσουν τους εργαζόμενους. Έτσι, ενισχύεται η ανταγωνιστικότητά της. Από την άλλη, ο εργαζόμενος με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, λειτουργεί μέσα στην αβεβαιότητα, καθώς ξέρει ότι ανά πάσα στιγμή μένει εκτός, παρόλο που δίνεται η ευκαιρία σε ανέργους, νεαρής ηλικίας συνήθως, να μπουν στο χώρο της αγοράς εργασίας, αποκτώντας γνώση και εμπειρία που βοηθάει στη μελλοντική τους απασχόληση. Στην τουριστική Ελλάδα και σε άλλες τέτοιες χώρες, η προσωρινή απασχόληση είναι η βάση της οικονομίας κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού (www.randstad.gr).

- Σύμβαση ορισμένου χρόνου (Fixed – term employment):

Σύμβαση ορισμένου χρόνου ορίζεται η τυπική εργασιακή σχέση, όπου υπάρχει επίλυση της σύμβασης και των δικαιωμάτων που συνιστώνται από αυτήν. Εδώ, η χρονική της διάρκεια είναι περιορισμένη, ενώ η λήξη αυτής είναι από την αρχή καθορισμένη. Με την επίλυση της σύμβασης, που γίνεται αυτοδίκαια και σύμφωνα με τους προκαθορισμένους όρους, ο εργοδότης δεν έχει καμία υποχρέωση να καταβάλλει αποζημίωση στον εργαζόμενο. Αποζημίωση προκύπτει μόνο, όταν κάποιο από τα μέρη της σύμβασης ζητήσει την επίλυση αυτής, πριν τη λήξη χρόνου της, χωρίς να υπάρχει σοβαρός λόγος (Σ.Ε.Π.Ε., 2004).

- Εργαζόμενοι από δανεισμό:

Ο δανεισμός εργαζομένων είναι η δημιουργία μιας συμβατικής σχέσης ανάμεσα σε τρία διαφορετικά μέρη που συμβάλλονται. Συνήθως το ένα είναι ο εργαζόμενος και οι πάνω από δύο εργοδότες. Ο όρος «γνήσιος δανεισμός» ορίζει την παραχώρηση του υπαλλήλου σε μια άλλη επιχείρηση για συμφωνημένο χρόνο, ενώ εργαζόταν στον αρχικό εργοδότη.

Η ευκαιριακή παραχώρηση της εργασίας ενός εργαζομένου σε κάποιο άλλο πρόσωπο εΐθισται στο εσωτερικό περιβάλλον ενός ομίλου επιχειρήσεων. Με τη σύναψη της σύμβασης δανεισμού ταυτόχρονα παραχωρούνται τα δικαιώματα «εκμετάλλευσης» του εργαζομένου στον άλλον εργοδότη ο οποίος τελικά τον απασχολεί (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2008).

- Προσωπικό με εργολαβία (Out-sourcing):

Σε αυτή την περίπτωση, ο κάθε οργανισμός δίνει ανάθεση με μορφή εργολαβίας ένα μέρος από τις δραστηριότητες και τη λειτουργία του σε μια εργολαβική εταιρεία. Η εταιρεία αυτή ακολούθως, έχοντας το καταλληλότερο ανθρώπινο δυναμικό, θα αναλάβει τις υπηρεσίες που της έχουν ζητηθεί προσωρινά ή μόνιμα στις εγκαταστάσεις, όπου εδρεύει. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η εργολαβική επιχείρηση θεωρείται εργοδότης, ο οποίος είναι αρμόδιος να τελέσει το διευθυντικό δικαίωμα (Παπαδημητρίου, 2007).

- Απασχόληση υπαλλήλων εντός λειτουργικού πλαισίου επιχειρησιακών δικτύων:

Σε αυτή την περίπτωση, η απασχόληση έχει ευέλικτη μορφή, απαιτείται πρόσληψη εργαζομένων από τον κεντρικό τομέα από ένα δίκτυο επιχειρήσεων, ώστε να μπορεί να προσφέρει εργασία στον ίδιο τον τομέα αλλά και στα άλλα δίκτυα επιχειρήσεων, που είναι παραρτήματα του δικτύου. Βασίζεται στις εκάστοτε ανάγκες που παρουσιάζονται. Ο όρος ευελιξία είναι συνδεδεμένος με το γεγονός ότι το προσωπικό και ο κάθε εργαζόμενος ξεχωριστά δεν απασχολείται σε μία μόνο επιχείρηση. Αντιθέτως, εργάζεται σε όλο το δίκτυο επιχειρήσεων. Φυσικά, υπάρχει περίπτωση ο εργαζόμενος να μην βρίσκεται στο δίκτυο με σύμβαση εργασίας, αλλά με μια διαφορετική σύμβαση δραστηριότητας στην οποία συμπεριλαμβάνονται η γενικότερη απασχόληση στις

επιχειρήσεις του δικτύου ή να απαιτείται επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (Παπαδημητρίου, 2007).

- Η τηλεργασία (tele - working):

Με τον όρο τηλεργασία ορίζουμε μια μορφή απασχόλησης, η οποία δεν περιλαμβάνει φυσική παρουσία του απασχολούμενου στο χώρο της εργασίας του. Στην Ελλάδα, η νομοθεσία δεν περιλαμβάνει την έννοια της τηλεργασίας, επειδή η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας το 2006-2007 υιοθέτησε, ότι προέκυψε από την συμφωνία της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2002. Αυτή η συμφωνία με την Ε.Ε., ορίζει “τηλεργασία την μέθοδο με την οποία γίνεται η οργάνωση και η εκτέλεση μιας εργασίας που πραγματοποιείται εκτός του χώρου και των εγκαταστάσεων μιας επιχείρησης και το τέλος της εργασίας γίνεται μέσω του διαδικτύου και της τεχνολογίας γενικότερα για την μεταφορά των δεδομένων. Ως εκ τούτου, η χρήση της τεχνολογίας και η αξιοποίηση της παίζουν σημαντικό ρόλο στην τηλεργασία. Προσφέρεται η εργασία σε μια πιο ευέλικτη μορφή χάρη στα χρονικά και χωρικά πλεονεκτήματα. Χρειάζονται πολλά πληροφοριακά συστήματα για την τηλεργασία, όπως και εξοπλισμός ειδικός να προσφέρεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, έτσι ώστε να ολοκληρώνεται ο εργασιακός στόχος επιτυχώς. Ο κάθε εργαζόμενος που δουλεύει με τηλεργασία μπορεί να επιτύχει αρμονία της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής του, να δημιουργήσει καλύτερες συνθήκες εργασίας, να αυξήσει την απόδοσή του, να βελτιώσει την εργασιακή του ικανοποίηση και τέλος να διευκολύνει την μεταφορά εργαζομένων με ειδικές ανάγκες ή δυσκολίες μεταφοράς (Bertin & Denbigh, 2003).

- Εργασία με κυκλική ή εκ περιτροπής μορφή (job rotation):

Προσφέρει συνεχής κατάρτιση και εκπαίδευση των ανέργων με σκοπό την κάλυψη κενών θέσεων λόγω απουσίας των εργαζομένων. Η μέθοδος αυτή δίνει λύσεις σε θέματα που προκύπτουν λόγω έλλειψης δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας. Η σύμβαση του ανέργου που προκύπτει είναι χρονικά όσο διαρκεί η κατάρτιση του εργαζομένου. Όλο αυτό το διάστημα ο άνεργος εκπαιδεύεται για να μπορεί να θεωρηθεί αργότερα προσωρινός αντικαταστάτης. Με αυτόν τον τρόπο απασχόλησης όλοι επωφελούνται, γιατί οι άνεργοι αποκτούν εμπειρία εργασιακή, οι εταιρείες δεν έχουν προβλήματα λόγω έλλειψης προσωπικού και οι εργαζόμενοι αποκτούν προσόντα. Η κυκλική εργασία είναι ένας άλλος τρόπος για τη μείωση του εργασιακού κόστους. Γι αυτό το λόγο την αποκαλούν «win-win strategy».

- Διαμοιρασμός εργασιακών θέσεων (job sharing):

Το job sharing είναι το να μοιράζεται μια θέση πλήρους απασχόλησης σε δύο απασχολούμενους μερικής απασχόλησης. Είθισται, να συμπεριλαμβάνονται εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα καθώς και υποχρεώσεις για τη θέση εργασίας. Συνεπώς, ο χώρος και ο εξοπλισμός είναι κοινοί για τους εργαζομένους και θεωρούνται και αυτά με τη σειρά τους αντικείμενα διαμοιρασμού. Αυτός ο τρόπος απασχόλησης είναι πιο γνωστός στην ΕΕ (Μουρίκη, 2008).

- Διαθεσιμότητα (labour on call):

Με αυτόν τον τρόπο απασχόλησης, οι εργαζόμενοι δεν χρειάζεται να βρίσκονται στον εργασιακό χώρο, μονάχα όταν τους καλέσει η εργοδότης εταιρεία. Αυτό συμβαίνει, επειδή ο εργαζόμενος χρειάζεται, όταν υπάρχουν ανάγκες της επιχείρησης ή διαθεσιμότητα.

- Εργασία παράνομης, μη δηλωμένης μορφής:

Αυτή η μορφή εργασίας θεωρείται παράνομη από την νομοθεσία, καθώς δεν υπάρχει ασφάλιση του εργαζομένου και υφίσταται φοροδιαφυγή. Στην εποχή μας είναι σύνηθες φαινόμενο. Προσφέρεται ένα είδος αδήλωτης ευέλικτης εργασίας χωρίς καμία σύμβαση. Συνήθως είναι συγγενής που παίρνουν οι εταιρείες ή παράνομοι εργαζόμενοι, εκμεταλλεύοντας τους με αποτέλεσμα να προωθείται η παραοικονομία και η αισχροκέρδεια (Κατσούρας, 1993).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο ΕΠΑΝΔΡΩΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

2.1 ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

2.1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ

Οι ερευνητικές και θεωρητικές μελέτες που ενασχολούνται με τη Διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού, τα τελευταία έτη αναπτύσσονται ταχύτατα. Στο γεγονός αυτό έχουν συμβάλει οι εξωτερικές περιβαλλοντικές συνθήκες. Ο τομέας της Διοίκησης Ανθρώπινου δυναμικού αποφέρει ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα στον οργανισμό εντός των διεθνών οικονομικών πλαισίων, ειδικότερα όταν συγκρίνεται με τον διοικητικό τομέα των παρελθόντων ετών (Ferris et al, 1999).

Η συνεχής ανάπτυξη και η ανοδική πορεία αυτού του τομέα, οδήγησαν τους ερευνητές σε μια διαρκή προσπάθεια ορισμού της εν λόγω έννοιας. Ωστόσο, έως και σήμερα υπάρχει αδυναμία διατύπωσης ενός κοινού ορισμού.

Ορισμένοι, λοιπόν, υποστηρίζουν πως η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού:

- Είναι ένας διαφορετικός όρος για τη Διοίκηση Προσωπικού.
- Είναι μια επαγγελματική διοικητική εφαρμογή επί του συνόλου των ατόμων.
- Είναι ένας ευρύτερος όρος, που περιλαμβάνει τη Διοίκηση Προσωπικού, την οργανωτική συμπεριφορά και τις σχέσεις των εργαζομένων.

- Πρόκειται για έναν διοικητικό όρο που κατανοεί πληρέστερα την ανθρώπινη φύση των υπαλλήλων.
- Μια έννοια που παρέχει ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα.
- Ένας τρόπος που ενισχύει και πετυχαίνει την τμηματική συνοχή του οργανισμού.
- Μια μέθοδος διαχείρισης του οργανισμού, που λαμβάνει τις αποφάσεις βάσει αγοραίων κανονισμών και όρων, οι οποίοι καθορίζουν τη διοικητική και υπαλληλική συμπεριφορά.
- Ένας τρόπος που ευθυγραμμίζει τις απαιτήσεις και τη λειτουργία της διοίκησης του προσωπικού με τον εξωτερικό περιβάλλοντα χώρο.

Η λειτουργία της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού συνδυάζει τα προαναφερθέντα στοιχεία. Έτσι, ένας οργανισμός είναι σε θέση να επιλέξει την ορθότερη διοικητικά λειτουργική μεθοδολογία και να αποκτήσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα αναφορικά με ένα ικανότερο προσωπικό. Πληθώρα ερευνητών καταλήγει ότι η προκλητικότητα της εν λόγω Διοίκησης συσχετίζεται με την ανάπτυξη, την κινητοποίηση και την ανταμοιβή του εργατικού δυναμικού, αίτια πλεονεκτήματος ανταγωνισμού (Baum, 1995).

Επίσης, σύμφωνα με άλλους μελετητές πρόκειται για μια λειτουργία που σχετίζεται με τη διοίκηση μιας επιχείρησης, με ερευνητικό κι εποπτικό ρόλο και με στόχο την ορθή διεύθυνση και την πρόοδο των εργαζομένων. Ορισμένοι θεωρούν τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού ουσιαστικό παράγοντα τόνωσης της απόδοσης, της εργατικότητας των υπαλλήλων και της αποτελεσματικότητας κάθε οργανισμού μέσω της μεγιστοποίησης της ατομικής αξίας (Bowen et al, 2002).

Η επίτευξη αυτού γίνεται μέσω της εύρεσης των κατάλληλων υπαλλήλων και της ορθής τοποθέτησης κι αξιοποίησής τους σε κάθε θέση, βάσει δεξιοτήτων. Ακόμα, μέσω της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού προωθούνται τα συμφέροντα των εργαζομένων, εξισορροπείται το κλίμα στην εργασία και από όλους προάγεται ο τελικός επιχειρησιακός στόχος (Μπουραντάς & Παπαλεξανδρή, 2002).

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού προωθεί το στόχο της, βασιζόμενη στα Πεδία Κλειδιά. Αυτά είναι οι κάτωθι συγκεκριμένες πράξεις, ενέργειες:

- Η συντήρηση των ήδη υπάρχοντων σχέσεων μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων.
- Η οργάνωση των απαιτήσεων και των αναγκών.
- Η πρόοδος των επιχειρησιακών ενεργειών.
- Η εξεύρεση, η ανάθεση έργου και η καλύτερευση του προσωπικού.
- Η αποδοτική εκτίμηση (Harris, 2000).

Στο τέλος του 19^{ου} αιώνα, έγκειται η απαρχή της Διοίκησης του Ανθρώπινου Δυναμικού, όταν χρειάστηκε άμεσα ο οργανωτικός έλεγχος του προσωπικού, με σκοπό να επιτευχθούν οι στόχοι των εταιρειών. Ο welfare officer έκανε την εμφάνισή του στις μεγάλες βιομηχανικές επιχειρήσεις, για να βοηθηθούν οι υπάλληλοι να επιλύσουν ομαλά τα προσωπικά θέματα επί της εργασίας τους, όπως όταν συμβεί εργασιακό ατύχημα και πως θα λάβουν το ανάλογο επίδομα. Ο welfare officer βοηθούσε να εξασφαλίσουν οι εργαζόμενοι αυτό που απαιτούσε ο εργασιακός χώρος και οι συνθήκες της δουλειάς τους. Έπειτα, όταν η εταιρική δομή οργάνωσης πήρε γραφειοκρατική μορφή, η επιχείρηση έπρεπε να διαθέτει ένα ανώτερο στέλεχος, υπεύθυνο να επιβλέπει και να οργανώνει το

εργατικό δυναμικό. ακόμα και να διαπραγματεύεται εκ μέρους του με την ανώτερη διοίκηση. Επίσης, όφειλε να αναλάβει την επιλογή, την εκπαίδευση, την κινητοποίηση και την ανάθεση αρμοδιοτήτων στους εν δυνάμει υπαλλήλους (Jekiel, 2010).

Με το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, η πανεπιστημιακή εκπαίδευση ορισμένων εργαζομένων οδήγησε στην εμφάνιση του προαναφερθέντος στελέχους. Παράλληλα η συστημική θεωρία προόδευσε περαιτέρω στον τομέα της διαχείρισης και της αντιμετώπισης της επιχείρησης ως έναν ζωντανό οργανισμό με τα εκάστοτε τμήματά της να συνδέονται με άμεσο ή με έμμεσο τρόπο. Αυτά τα γεγονότα ήταν που ανέπτυξαν το τμήμα του Ανθρώπινου Δυναμικού. Έκτοτε, οι υπάλληλοι συναποτελούν ένα σύνολο που βρίσκεται σε συνεχή αλληλεπίδραση και που ελέγχεται για την απόδοσή του.

Τη δεκαετία του '80 οι ιδέες και οι απόψεις των υπαλλήλων άλλαξαν κι έτσι η Διοίκηση Προσωπικού μετονομάστηκε σε Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού ή Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων.

Ο ρόλος του τομέα αυτού στην ορθή λειτουργική οργάνωση και στην εταιρική και υπαλληλική εξέλιξη είναι έκδηλος. Έκτοτε, έλαβε χώρα η συμμετοχή του προσωπικού στα διοικητικά συμβούλια που αφορούσαν τη διαχείριση των υπαλληλικών θεμάτων που θα ικανοποιούσε και τις δύο πλευρές της επιχείρησης, εργατικό δυναμικό και διοίκηση.

Από τους πρώτους που ασχολήθηκαν με την επιστημονική μελέτη της εν λόγω Διοίκησης ήταν ο Frederick W. Taylor. Ο ίδιος αναζήτησε τις καλύτερες μεθόδους που να εκμεταλλεύονται στο έπακρο την εργασιακή απόδοση, καθώς όπως διατύπωνε ο επιχειρησιακός οικονομικός σκοπός μπορεί να επιτευχθεί μόνο με τη μεγιστοποίηση της υπαλληλικής απόδοσης. Για να εφαρμοστεί αυτό πρακτικά πρέπει η διοίκηση και οι

διοικούμενοι να ικανοποιούνται πλήρως. Οι πρώτοι μέσω των εταιρικών κερδών και οι δεύτεροι με την απόδοση υψηλού μισθού (Ξηροτύρη – Κουφίδου, 2010).

2.1.2 ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

Η επιχειρησιακή διοίκηση ενασχολείται με το να λαμβάνουν οι άνθρωποι πρωτοβουλίες, να οργανώνει μέσω αυτών τις εταιρικές δραστηριότητες και να χρησιμοποιεί αποτελεσματικά τα παραγωγικά μέσα για την πραγμάτωση των σκοπών του οργανισμού. Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού αφορά στην πραγμάτωση προκαθορισμένων ενεργειών που θα στηρίζουν τη διατμηματική συνεργασία, για να είναι σε θέση όλοι να λαμβάνουν ορθότερες αποφάσεις (Keiser, 1998).

Βασικός όρος, για να πραγματοποιούνται οι στόχοι του οργανισμού μέσω των σωστών αποφάσεων, είναι να υπάρχουν διαθέσιμα χρήματα, να χρησιμοποιούνται ορθά και να καθοδηγούνται από γνήσιους ηγέτες. Οι ηγέτες βρίσκουν τρόπους να μεγιστοποιούν την εργασιακή απόδοση, να ελέγχουν και να συντονίζουν το δυναμικό της επιχείρησης (Σκουλάς, Οικονομάκη, 1998).

Επομένως, γίνεται φανερό πως η δομή και η λειτουργία ενός οργανισμού βασίζεται στην ορθή εκμετάλλευση των ανθρώπων. Οι μικροί και οι μικρομεσαίοι οργανισμοί δε διαθέτουν επάρκεια οικονομικών πόρων για να στελεχώσουν το τμήμα αυτό που είναι υπεύθυνο για τη λειτουργία του προσωπικού, σε αντίθεση με τους μεγάλους οργανισμούς. Έτσι, στις πρώτες επιχειρήσεις υπεύθυνος σε αυτό είναι ο διευθυντής ή ο ιδιοκτήτης (Harris, 2004).

Η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων επωμίζεται τις παρακάτω λειτουργίες:

- Αναλύει τις θέσεις εργασίας: μέσω αυτής της λειτουργίας περιγράφεται το υπαλληλικό έργο κάθε θέσης, σύμφωνα με το οποίο πληρώνεται ο εργαζόμενος. Επιπρόσθετα, η ανάλυση οδηγεί στον καθορισμό των απαιτούμενων ικανοτήτων των εν δυνάμει υπαλλήλων για τη σωστή επιλογή τους.
- Προσελκύει εργαζομένους και επιλέγει: εντοπίζονται οι δεξιότητες των ενδιαφερόμενων υπαλλήλων και επιλέγονται οι καταλληλότεροι για την εργασιακή θέση. Εν συνεχεία, ενημερώνονται για το χώρο και το περιβάλλον εργασίας τους, το έργο που έχουν να φέρουν εις πέρας και τον επιχειρησιακό στόχο (Χυτήρης, 2001).
- Εκπαιδεύει: η επίτευξη ποιοτικών υπηρεσιών και η αποφυγή των λαθών απαιτεί την κατάλληλη εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού. Η εκπαίδευση μπορεί να είναι τυπικής ή άτυπης φύσης. Στην πρώτη παρέχονται επιμορφωτικά προγράμματα και γίνονται σεμινάρια εκπαίδευσης και στη δεύτερη προφορικά ενημερώνονται οι μελλοντικοί εργαζόμενοι για πιθανές αλλαγές και για τις αρμοδιότητές τους.
- Ανταμείβει: για την προώθηση της υπαλληλικής ανταγωνιστικότητας που επιφέρει ποιοτικότερη εργασία, ανταμείβονται αυτοί που επιτυγχάνουν το στόχο που θέτει η θέση τους (Χυτήρης, Άννινος, 2015).
- Εκτιμά την απόδοση: οι ανώτεροι χρησιμοποιώντας αντικειμενικούς όρους, αποτιμούν την απόδοση κάθε υπαλλήλου, για να αποτιμήσουν αν συνεισφέρει ουσιαστικά και για να εντοπίσουν τα θετικά και τα αρνητικά του εργαζομένου. Έτσι, προχωρούν στη διόρθωση και στην ανταμοιβή.
- Προγραμματίζει: η Διοίκηση οριοθετεί χρονικά την παρουσία του ανθρώπου στην εργασία, ελέγχει ότι υφίστανται οι απαιτούμενες δεξιότητες και προετοιμάζει το

ανθρώπινο δυναμικό, να δουλεύει και να λειτουργεί ορθά εξυπηρετώντας τον επιχειρησιακό στόχο (Τερζίδης, Τζωρτζάκης, 2004).

- Αναλύει το περιβάλλον: μέσω της ανάλυσης του εξωτερικού και του εσωτερικού περιβάλλοντος της εργασίας προσδιορίζεται η προσφορά και η ζήτηση ανθρώπινων πόρων (Χυτήρης, 2001).

Τα ανώτερα στελέχη οφείλουν να διαβλέπουν τα κενά στις θέσεις εργασίας και να τα καλύπτουν άμεσα. Αυτός ο προγραμματισμός επιτυγχάνεται μέσω τριών προβλέψεων, οι οποίες είναι οι εξής:

1. Η ανάγκη για υπαλλήλους:

Τα στελέχη προβλέπουν τις απαιτήσεις της επιχείρησης για ανθρώπους μετά από μελέτη της πολιτικής, της κοινωνικής, της οικονομικής και της τεχνολογικής κατάστασης.

2. Η εσωτερική κάλυψη μιας θέσης:

Πριν εμφανιστεί ένα εργασιακό κενό, πρέπει να έχει λάβει χώρα μια απογραφική διαδικασία, η οποία θα εμφανίσει τους υπαλλήλους που μπορούν άμεσα να καλύψουν το κενό ή να μετατεθούν ή να εκπαιδευτούν για τη νέα θέση.

3. Η εξωτερική κάλυψη μιας θέσης:

Όταν δε μπορεί το κενό σε μια θέση να καλυφθεί από το εσωτερικό επιχειρησιακό περιβάλλον, τότε αναζητούνται άνθρωποι εξωτερικά, μετά από μελέτη των εγχώριων αγοραίων συνθηκών και των δεικτών ανεργίας (Λαλούμης, 2015).

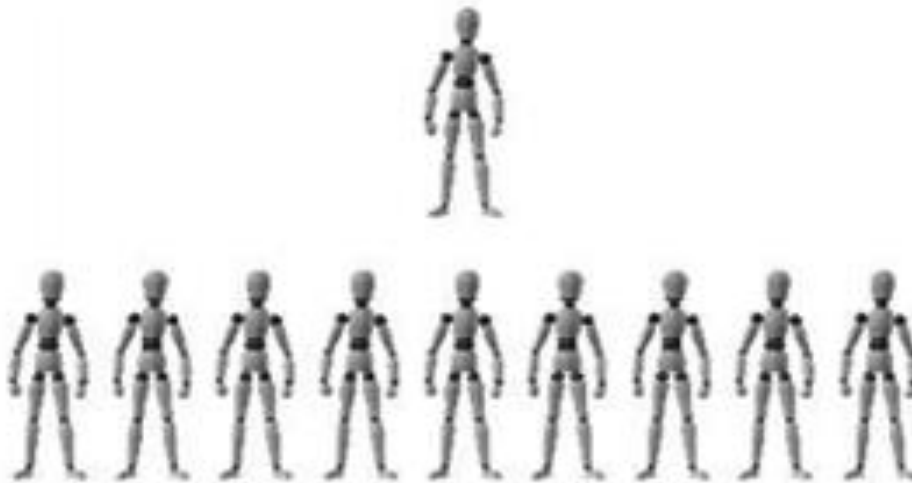
2.1.3 ΟΡΓΑΝΩΣΗ

Η διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού στοχεύοντας στην πραγμάτωση των στόχων του οργανισμού, οργανώνει τους εργαζομένους. Η λειτουργία αυτή εξαρτάται από την κινητοποίηση των ανώτερων στελεχών και από το μέγεθος της μονάδας (Μπουραντάς, Παπαλεξανδρή, 2002).

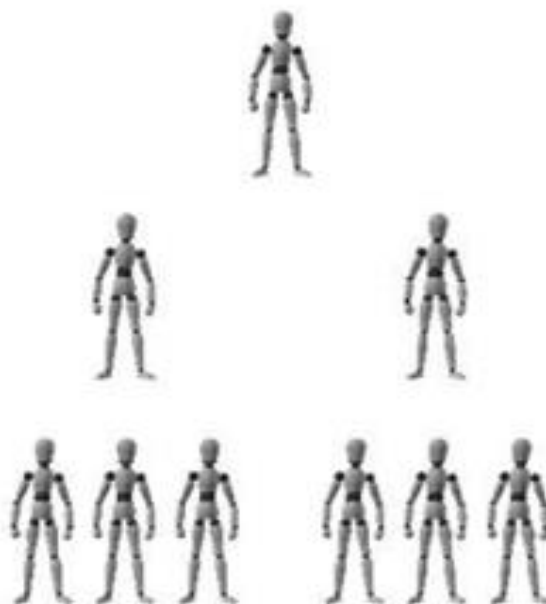
Επιμέρους στόχοι που αφορούν την οργανωτική κατεύθυνση, καθορίζουν το γενικότερο σκοπό του οργανισμού. Οι δευτερεύοντες, οι επιμέρους στόχοι μπορεί να είναι γενικοί ή συγκεκριμένοι και λειτουργικοί. Οι πρώτοι λειτουργούν προς κινητοποίηση των υπαλλήλων να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της θέσης τους. Οι δεύτεροι λειτουργούν ως κριτήριο – παράδειγμα για την εκτίμηση και την αξιολόγηση των εργαζομένων και για να προσδιορίζει η Διοίκηση τις ανάγκες σε υπαλλήλους (Λαλούμης, Ρούπας, 1996).

Ένας οργανισμός οργανώνεται βάσει τριών συντελεστών. Ο πρώτος σχετίζεται με την ορθή λήψη των διατμηματικών αποφάσεων που πρέπει να συνάδουν με το μέγεθος, τη δομή, την οργάνωση και το στόχο της εταιρείας. Οι αποφάσεις αυτές λαμβάνονται από τα ανώτερα στελέχη ή από μια κατώτερη αποκεντρωμένη διοικητική πολιτική, η οποία είναι η πιο συνήθης λόγω ευελιξίας. Ο δεύτερος συντελεστής για την οργάνωση έχει σχέση με τις ευθύνες της Διοίκησης των Ανθρώπινων Πόρων. Στην κορυφή βρίσκεται ο ανώτερος με τις κατάλληλες δεξιότητες και κάτωθι αυτού τα στελέχη γραμμής που διοικούν σε κάθε τμήμα τους υπαλλήλους. Κάθε ένας εκ των στελεχών είναι υπεύθυνος για την επιλογή, την αξιολόγηση, την καθοδήγηση, την επίβλεψη, τη διαχείριση και την κινητοποίηση των υφισταμένων του. Μαζί με αυτά τα στελέχη μπορούν να εργάζονται

προς αυτή την κατεύθυνση και συνδικαλιστές, εργαζόμενοι με σημαντικές απόψεις ή άλλοι υπάλληλοι που καλούνται να αξιολογήσουν κάθε συνάδελφό τους. Ο τρίτος και τελευταίος συντελεστής αφορά τη δομή της Διοίκησης και μπορεί να μεταλλάσσεται βάσει μεγέθους της επιχείρησης (Ξηροτύρη, Κουφίδου, 2001). Αυτά καταδεικνύονται στην Εικόνα 1 και στην Εικόνα 2.



ΕΙΚΟΝΑ 1: Η συγκεντρωτική οργάνωση της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.



ΕΙΚΟΝΑ 2: Η αποκεντρωτική της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Οι οργανωτικές μορφές που συνήθως εφαρμόζονται από τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού είναι αυτές που παρουσιάζονται παρακάτω:

- Μικρομεσαίοι οργανισμοί

Στις μικρές επιχειρήσεις, αυτός που είναι αρμόδιος του τμήματος της Διοίκησης, καθορίζει την τμηματική δραστηριότητα και κάνει ατομική πρόβλεψη για το έργο κάθε υπαλλήλου. Ο διευθυντής ή ο ιδιοκτήτης του οργανισμού επηρεάζει τη δράση του (Beaver, Lashlay, 1998). Οι ιδιοκτήτες ή οι διευθυντές των επιχειρήσεων παίρνουν συνέντευξη από κάθε εν δυνάμει εργαζόμενο. Εν συνεχεία, προχωρούν στην πρόσληψη των ικανότερων υποψηφίων, τους

ανακοινώνουν τις αρμοδιότητες και τις εργασιακές ώρες. Έπειτα, ο υπεύθυνος του λογιστηρίου καθορίζει το μισθό του και διατηρεί την μισθοδοτική και υπαλληλική κατάσταση. Εν συνεχεία, κάθε εργαζόμενος εκπαιδεύεται, για να μπορεί να ανταπεξέλθει στο έργο της θέσης που καλείται να αναλάβει είτε από εξωτερικούς φορείς είτε από ένα πρόσωπο της ίδιας της επιχείρησης. Ο διευθυντής ή ο ιδιοκτήτης ή ο υπεύθυνος της Διοίκησης παίρνει τις τελικές αποφάσεις. Η αναλογία για τους οργανισμούς αυτούς είναι 1 προς 90, δηλαδή ένα στέλεχος για κάθε ενενήντα υπαλλήλους (Μπουραντάς, Παπαλεξανδρή, 2002).

- Μεγάλοι οργανισμοί

Στις επιχειρήσεις αυτού του μεγέθους υπάρχει η κεντρική ανώτατη διοικητική βαθμίδα, η περιφερειακή και η τοπική διοικητική. Οι υπεύθυνοι της Διοίκησης των Ανθρώπινων Πόρων ορίζονται από την κεντρική διοίκηση. Αυτοί ανά παράρτημα της επιχείρησης ρυθμίζουν όλα τα διοικητικά θέματα του προσωπικού (Κανελλόπουλος, 1991). Σε αυτούς τους οργανισμούς, με άνω των 200 υπαλλήλων, έχουν ξεχωριστό τμήμα για τη διοίκηση του προσωπικού. Σε κάθε ένα από αυτά τα τμήματα υπάρχει διευθυντής και αρμόδιος για κάθε επιχειρησιακή δραστηριότητα.

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού βρίσκεται σε συνεργασία με τα στελέχη γραμμής, τα οποία προσφέρουν, με την εξειδικευμένη κατάρτισή τους, τις υπηρεσίες τους και δημιουργούν προϊόντα. Κάθε στέλεχος της διοίκησης των ανθρώπινων πόρων ονομάζεται επιτελικό και ευθύνεται για κάθε έμμεση ή υποστηρικτική λειτουργική δραστηριότητα. Το επιτελικό τμήμα συνεργάζεται με κάθε τμήμα γραμμής, με σκοπό την

πραγματοποίηση των επιχειρησιακών σκοπών. Τα τελευταία χρόνια, για λόγους αποκέντρωσης, τα στελέχη γραμμής ασκούν επιτελικές αρμοδιότητες. Έτσι, για την ορθή λειτουργία αυτής της μορφής οργάνωσης απαιτείται άριστη συνεργασία όλων των στελεχών (Μπουραντάς, Παπαλεξανδρή, 2002).

2.1.4 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ

Μια από τις βασικές αρμοδιότητες που εμπίπτουν στη δικαιοδοσία του τμήματος της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι ο προγραμματισμός, ο οποίος ολοκληρώνεται και χαρακτηρίζεται επιτυχής κατόπιν συλλογής και μελέτης των σύγχρονων γνωρισμάτων της αγοράς εργασίας και των πορισμάτων των στελεχών γραμμής. Μέσω του σημαίνοντα προγραμματισμού η μονάδα είναι σε θέση να προβλέψει τα εξής:

- Τον αριθμό των υπαλλήλων που θα έχει ανάγκη ο οργανισμός.
- Τις δεξιότητες που απαιτούνται για την κάλυψη των μελλοντικών θέσεων.

Αυτή η ποσοτική και ποιοτική πρόβλεψη γίνεται με βάση τις εταιρικές δραστηριότητες, το είδος των εργασιακών θέσεων, την οργανωτική δομή και την έκταση της μονάδας (Παπαλεξανδρή, 2002).

Ο προγραμματισμός γίνεται από τη διοίκηση του τμήματος Ανθρώπινων Πόρων ή από τα ανώτερα επιχειρησιακά στελέχη. Ωστόσο, αυτό που ακολουθείται συνήθως σήμερα είναι πως όλη η μονάδα υποστηρίζει τον προγραμματισμό που σχετίζεται με τη μελλοντική ανάπτυξη και την ολοκλήρωση των μακροπρόθεσμων σκοπών (French, 1998).

2.2 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

Κατά τον Bush και τον Middlewood, η Διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού διαδραματίζει τον πρωταρχικό ρόλο στην επίτευξη των σκοπών μιας εταιρείας. Αυτό διαφαίνεται από τη διαπίστωση, πως όσο άριστα κι αν έχει οργανωθεί μια επιχείρηση, αν δε διαθέτει τους κατάλληλους υπαλλήλους δε φέρει επιτυχίες (Bush & Middlewood, 2006).

Επίσης, ο Taylor και ο Collins διατυπώνουν πως η εταιρική στελέχωση μέσω μιας ορθής διαδικασίας είναι ιδιαίτερος σημαντική τόσο για την υπαλληλική διαχείριση όσο και για την επιβίωση της ίδιας της εταιρείας. Επιπρόσθετα, μέσω αυτής η επιχείρηση αποκτά ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα (Taylor & Collins, 2000).

Σύμφωνα με τον Parry και τον Tyson, με την έννοια της στελέχωσης νοείται το σύνολο των εταιρικών λειτουργιών που οδηγούν τον οργανισμό στην παρούσα αλλά και στη μελλοντική διασφάλιση ενός ανθρώπινου δυναμικού, ικανού, με γνώσεις και κατάλληλες δεξιότητες (Parry & Tyson, 2000).

Κατά τον Κανελλόπουλο, η ενέργεια της στελέχωσης είναι μια δύσκολη και πολύπλοκη διαδικασία. Αρχίζει με τις ενέργειες του προγραμματισμού των υπαλλήλων, με την

περιγραφή της εργασιακής θέσης, με την προσέλκυση των εν δυνάμει εργαζομένων, με την ανάλυση του προφίλ τους, με την επιλογή του πιο κατάλληλου, με την πρόσληψή του, την τοποθέτησή του, την υποδοχή αυτού, την τοποθέτησή του σε συγκεκριμένη θέση και με την κατάλληλη εκπαίδευσή του. Η κύρια δυσκολία των προαναφερθέντων ενεργειών έγκειται στο γεγονός πως εξαρτώνται κατ' αποκλειστικότητα από τον άνθρωπο. Έτσι, στη σύγχρονη εποχή είναι αποδεκτή από όλους η σημαντικότητα του ανθρώπου στις παραγωγικές και στις λειτουργικές διαδικασίες (Κανελλόπουλος, 1991).

Ο Mayo και ο Maslow προχώρησαν σε έρευνα επί της ανθρώπινης θέασης της διοίκησης και κυρίως μελέτησαν πως η συναισθηματική ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να την επηρεάσει.

Οι σύγχρονες μελέτες καταδεικνύουν πως το συναίσθημα κι όχι τόσο ο δείκτης ευφυΐας δείχνουν πόσο ικανό μπορεί να είναι το άτομο σε μια υπαλληλική θέση. Επίσης, η αποδοχή ή μη ενός εργαζομένου στο εργασιακό περιβάλλον οδηγεί σε επιτυχία ή αποτυχία αντίστοιχα.

Ο D. Goleman προσθέτει πως το άγχος μπορεί να οδηγήσει σε λανθασμένες αποφάσεις, λόγω της φυσιολογίας του εγκεφάλου, τον οποίο επηρεάζει. Γι' αυτό το λόγο, ο ρόλος της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στη διαδικασία της πρόσληψης ατόμων με ικανότητες και τις προαπαιτούμενες δεξιότητες είναι καίριος (Goleman, 1996).

Οι περισσότεροι μελετητές και τα ανώτερα στελέχη του τμήματος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού διατυπώνουν πως ο δείκτης νοημοσύνης ενός ανθρώπου τον οδηγεί στην πρόσληψη. Ωστόσο, ο δείκτης της συναισθηματικής νοημοσύνης τον οδηγεί στην προαγωγή και στην επαγγελματική του εξέλιξη.

2.3 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

Στις μέρες μας, είναι κρίσιμη η απαίτηση απόκτησης ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων από όλες τις επιχειρήσεις. Για να επιτευχθεί αυτό, πρέπει ένας οργανισμός να επιλέγει βάσει θέσης τους πιο ικανούς υπαλλήλους. Η κάθε λανθασμένη κίνηση είναι επιζήμια χρηματικά και χρονικά.

Η πρόσληψη αποτελεί μια από τις κύριες εταιρικές λειτουργίες και η ορθή επιλογή επιδρά στην καθημερινή εργασία του δυναμικού μιας μονάδας αλλά και στη μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή λειτουργία.

Έως σήμερα, έχουν διατυπωθεί πολλές εννοιολογικές προσεγγίσεις για τον όρο της πρόσληψης. Κατά τον Χυτήρη, η έννοια της προσέλκυσης των υποψηφίων υπαλλήλων σχετίζεται με την εύρεση και κατόπιν την πρόσκληση των καταλληλότερων ανθρώπων τόσο από το εσωτερικό όσο και από το εξωτερικό περιβάλλον του οργανισμού, για να καλυφθεί ένα εργασιακό κενό θέσης. Η έγκαιρη προσέλκυση μεγάλου αριθμού ατόμων με τις προαπαιτούμενες ικανότητες πρέπει να γίνεται με το πιο μικρό κόστος. Αυτός είναι ο κύριος στόχος όλης της διαδικασίας (Χυτήρης, 2001).

Ο Beardwell και οι συνεργάτες του αναφέρουν πως οι διαδικασίες της πρόσληψης και της τελικής επιλογής των εργαζομένων σχετίζονται με την εύρεση, την προσέλκυση και τη διαλογή των ανθρώπων που πληρούν τις ανάγκες κάθε επιχείρησης. Επομένως, η ενέργεια της πρόσληψης αναφέρεται στην αναζήτηση των κατάλληλων υποψηφίων και στην απόκτηση αυτών που διαθέτουν τις δεξιότητες που συνάδουν με την κενή θέση. Πρέπει οι ικανοί υποψήφιοι να είναι αρκετοί σε αριθμό, για να μπορεί η εταιρεία να επιλέξει τον πιο ικανό τόσο παροντικά όσο και μελλοντικά (Beardwell et al, 2004).

Ο Μπουραντάς και ο Παπαλεξανδρής αποδίδουν στον όρο της επιλογής των υποψηφίων εργαζομένων, όλες τις ενέργειες, για να συγκεντρωθούν και τα αξιολογηθούν τα πληροφοριακά δεδομένα για κάθε ενδιαφερόμενο, που θα οδηγήσουν στην επιλογή. Τα στάδια της επιλεκτικής διαδικασίας ποικίλουν βάσει της επιχείρησης, των απαιτήσεων της εργασιακής θέσης, του αριθμού των ενδιαφερομένων και τη χρονική διάρκεια για την ολοκλήρωση της επιλογής. Ακόμα, μια επιτυχημένη επιλογή των υποψηφίων έγκειται στην ορθή προετοιμασία των αρμοδίων για την πρόσληψη. Οι αρμόδιοι αυτοί είναι τα στελέχη γραμμής ή οι υπεύθυνοι του ανθρώπινου δυναμικού. Τέλος, σε όλη της διάρκεια της διαδικασίας επιλογής και πρόσληψης δρουν κατά μονάς ή κατόπιν συνεργασίας με άλλους αρμόδιους ή με τον σύμβουλο (Μπουραντάς & Παπαλεξανδρή, 2003).

Ειδικότερα, οι παράμετροι για τη σωστή επιλογή είναι οι κάτωθι:

- Πρέπει να έχει περιγραφεί ορθά και αναλυτικά η θέση εργασίας.
- Πρέπει οι ιθύνοντες να γνωρίζουν τις αρμοδιότητες της θέσης και τα πιθανά αναδυόμενα εξ αυτής προβλήματα.
- Η επιχείρηση οφείλει να έχει θέσει τα σωστά αποδοτικά κριτήρια κάθε θέσης.

- Οι τρόποι επιλογής πρέπει να είναι έγκυροι και αξιόπιστοι.
- Οι υπεύθυνοι πρέπει να γνωρίζουν τις επιλεκτικές μεθόδους και τη σημασία αυτών.
- Πρέπει να υπάρχει ένα σύστημα, που θα μετρά τις ορθές και αποτελεσματικές υπαλληλικές επιλογές.

Ωστόσο, το κύριο πρόβλημα των ενεργειών πρόσληψης είναι πως στηρίζονται στην υποκειμενικότητα του ανθρώπου που είναι υπεύθυνος για αυτές. Έτσι, οι αρμόδιοι πρέπει να είναι ιδιαίτερος προσεκτικοί, να έχουν ορθή κρίση και να εκπαιδεύονται για αυτό.

Επιπρόσθετα, κάθε εταιρεία που παρουσιάζει κενό εργασιακής θέσης και που πρέπει να το καλύψει, πρέπει να επιλέξει εάν η επιλογή θα γίνει από το εξωτερικό ή από το εσωτερικό εταιρικό περιβάλλον. Δηλαδή, για το αν θα υπάρξει εσωτερική υπαλληλική μετακίνηση ή θα εξευρεθούν νέοι εργαζόμενοι από την αγορά εργασίας.

Τα στάδια της πρόσληψης διαφέρουν ανά οργανισμό. Μια συχνή τεχνική είναι ο σταδιακός αποκλεισμός. Κάθε ενδιαφερόμενος περνά από διάφορες δοκιμασίες και σε συνδυασμό με κριτήρια, αποκλείεται από το στάδιο στο οποίο δε φέρει ικανοποιητικά αποτελέσματα. Μια σύγχρονη τεχνική για την πρόσληψη υπό το πρίσμα της ψηφιοποίησης είναι η πολλαπλή συσχέτιση. Οι υποψήφιοι εξετάζονται βάσει συνολικής απόδοσης σε όλα τα διαδικαστικά στάδια, προτού ο αρμόδιος αποφασίσει και επιλέξει τον κατάλληλο, χωρίς να λαμβάνει υπόψη του τη ξεχωριστή επίδοση σε κάθε φάση.

Έτσι, απώτερος σκοπός της προσέλκυσης και της τελικής πρόσληψης των υπαλλήλων είναι η διαλογή των ικανότερων ατόμων, που καλύπτουν τις ανάγκες κάθε θέσης αλλά και που η θέση ικανοποιεί τους ίδιους (Μπουραντάς & Παπαλεξανδρή, 2003).

2.4 ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

2.4.1 Η ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Όπως προαναφέρθηκε, η επιλογή του προσωπικού μιας επιχείρησης είναι μια από τις πιο σημαντικές διαδικαστικές και λειτουργικές πράξεις του τμήματος της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Αφορά την επιλογή, την εύρεση και εν συνεχεία την πρόσληψη των καταλληλότερων για τις κενές επιχειρησιακές θέσεις. Στόχος των διαδικασιών αυτών είναι η συλλογή των πληροφοριακών στοιχείων του ενδιαφερομένου, που θα οδηγήσουν στην αξιολόγησή του βάσει οριοθετημένων κριτηρίων (Κανελλόπουλος, 2002).

Οι ενέργειες και οι διαδικασίες της επιλογής των υποψηφίων έχει βαρύνουσα σημασία για τον οργανισμό. Στις μέρες μας, αυτή η διαπίστωση έχει υιοθετηθεί από την πληθώρα των εταιρειών, οι οποίες επικεντρώνονται ενδελεχώς στην επιλογή του ανθρώπινου δυναμικού τους (Νικολάου, 2004).

Σύμφωνα με τον Golec και τον Kahya, η επιλογή και η αξιολόγηση των υποψηφίων στις μέρες μας αποτελεί έναν πολυσύνθετο τρόπο για τη λήψη της τελικής απόφασης. Είναι μια ποικιλόμορφη διαδικασία που εναποθέτει τον κατάλληλο εργαζόμενο στη σωστή για τον ίδιο θέση, βάσει των ατομικών του δεξιοτήτων (Golec & Kahya, 2007).

Κατά την μελέτη της φιλοσοφίας της επιλογής του προσωπικού, ο Stedwick υποστηρίζει πως κατά τη διάρκειά της διαφαίνεται ξεκάθαρα η επιχειρησιακή εικόνα και ειδικότερα, ο τρόπος οργάνωσης της εταιρείας και οι σκοποί που πρέπει να ολοκληρωθούν.

Το σύγχρονο επιχειρησιακό περιβάλλον χαρακτηρίζεται από έντονο ανταγωνισμό και από τις συνεχώς αυξανόμενες πελατειακές απαιτήσεις, οι οποίες παρουσιάζονται όλο και πιο εξειδικευμένες. Μέσα σε τέτοιο κλίμα, η επιβίωση και η ανάπτυξη ενός οργανισμού δεν είναι εύκολη. Επιπρόσθετα, οι ταχύτατες αλλαγές απαιτούν την ανάπτυξη νέων πιο γρήγορων και πιο αποτελεσματικών συστημάτων οργάνωσης. Σήμερα, λοιπόν, έχουν δημιουργηθεί οργανισμοί και φορείς που αναλαμβάνουν να βρουν εργασία σε όσους το επιθυμούν. Τέλος, ο παγκόσμιος ιστός, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και γενικότερα η τεχνολογία, είναι μέσα που, με μεγάλη προσοχή, μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την επιλογή και πρόσληψη προσωπικού.

Η αγγλική υπηρεσία ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration), είναι ένας μη κυβερνητικός δημόσιος φορέας, που στοχεύει στη βελτίωση των επιχειρήσεων και της εργασιακής ζωής μέσα από την προαγωγή των εργασιακών σχέσεων. Σύμφωνα με το ACAS υπάρχουν τρεις φάσεις στο σύστημα της πρόσληψης και της επιλογής των εργαζομένων. Ειδικότερα, διατυπώνει πως η πρόσληψη πρέπει να χαρακτηρίζεται από αποτελεσματικότητα τρόπων και πηγών, από αποδοτικότητα δηλαδή από την επιτυχή εύρεση των ενδιαφερομένων και από δικαιοσύνη, δηλαδή από τη δίκαιη και αξιοκρατική επιλογή του πιο κατάλληλου προσώπου. Επίσης, μεγαλύτερη σημασία από την επιλογή του πιο ικανού υπαλλήλου έχει η αποφυγή πρόσληψης, επιλογής ενός λάθους ατόμου (ACAS, 2001).

Συγκεκριμένα, ως προς το τελευταίο προαναφερθέν, ένας οργανισμός ζημιώνεται πάρα πολύ από μια αποτυχημένη επιλογή. Το κόστος ζημίας υπολογίζεται όσο ο διπλάσιος ετήσιος υπαλληλικός μισθός. Σε αυτό το ζημιόγONO κόστος περιλαμβάνεται το κόστος για την προσέλευση και την επιλογή των υπαλλήλων και η χαμηλού επιπέδου εργασιακή

απόδοση κατά τη διάρκεια του διαστήματος που ο εργαζόμενος προσαρμόζεται και εκπαιδεύεται. Οφείλουμε να επισημάνουμε πως το κόστος αυτό δεν είναι μόνο οικονομικό αλλά και ψυχολογικό. Τέλος σημαντικό ρόλο παίζει η διαδικασία, οι κατάλληλοι υποψήφιοι και τα κατάλληλα επιχειρησιακά στελέχη (Παπαλεξανδρή, 2008).

Ο ACAS αναφέρει πως μια επιχείρηση που επιλέγει ένα λάθος υπάλληλο αυξάνει τον κύκλο εργασιών της και τις δαπάνες της. Παράλληλα, μειώνεται το υπαλληλικό ηθικό (ACAS, 2001).

2.4.2 ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Κύριος σκοπός της επιλογής, κατά την Παπαλεξανδρή και τον Μπουραντά, είναι η πρόσληψη του πιο ορθού ατόμου για μια συγκεκριμένη θέση, η διατήρηση αυτού στη θέση και η υψηλή απόδοσή του, η οποία ικανοποιεί την εταιρεία και τον ίδιο. Η σημαντικότερη προϋπόθεση για μια επιλογή αποτελεσματική είναι η εκπαίδευση και η ορθή προετοιμασία των ατόμων που θα προβούν στην επιλογή. Αυτά τα άτομα μπορεί να είναι κάποιος εξωτερικός σύμβουλος, ένας κατώτερο στέλεχος και το τμήμα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Επίσης, ουσιαστική προϋπόθεση είναι η λεπτομερής περιγραφή του αντικειμένου της κενής θέσης και η καταγραφή των παρελθοντικών προκατόχων για την απόδοση αυτής. Βάσει αυτών των πληροφοριών θα καταγραφούν τα κριτήρια, τα οποία με τη σειρά τους θα κρίνουν την υπαλληλική καταλληλότητα.

Επιπρόσθετα, σημαντική προϋπόθεση για την επιλογή του προσωπικού με αποτελεσματικότητα είναι πως οι υπεύθυνοι οφείλουν να γνωρίζουν όλους τους τρόπους

επιλογής και να τους χρησιμοποιούν ορθά. Τελευταία προϋπόθεση είναι η γνωστοποίηση των θετικών και των αρνητικών στοιχείων της κενής θέσης. Με αυτή τη γνώση η επιχείρηση θα αποφύγει την αποχώρηση του νέου υπαλλήλου σε σύντομο χρονικό διάστημα και δε θα χρειαστεί να επαναλάβει τη σύνθετη αυτή διαδικασία (Μπουραντάς & Παπαλεξανδρή, 2002).

2.4.3 ΤΡΟΠΟΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Οι τρόποι για την επιλογή του προσωπικού είναι πάρα πολλοί. Οι συνήθεις παραδοσιακοί μέθοδοι επιλογής προσωπικού είναι οι κάτωθι:

- Η εσωτερική μετακίνηση ενός ήδη υπάρχοντος εργαζομένου από τη θέση σε μια άλλη που χρειάζεται κάλυψη.
- Από κάποια εξωτερική πηγή. Πιο συχνά μέσω αγγελιών στον έντυπο τύπο ή μέσω αναζήτησης του πιο ικανού από κάποιο γραφείο ευρέσεως εργασίας ή από ένα πανεπιστημιακό ίδρυμα.
- Έντυπη αίτηση του υποψηφίου. Περιέχει ερωτήσεις που στοχεύουν να εντοπίσουν αν ο ενδιαφερόμενος καλύπτει τις απαιτήσεις της κενής θέσης.
- Βιογραφικό σημείωμα. Το μειονέκτημα της επιλογής αυτού του τρόπου πρόσληψης προσωπικού είναι πως μπορεί να περιέχει ψευδείς πληροφορίες για το άτομο.
- Συστάσεις από προγενέστερους εργοδότες του υποψηφίου. Μπορεί να είναι συστατικές επιστολές ή προφορικές διαβεβαιώσεις μέσω τηλεφώνου.

- Συνέντευξη του υποψηφίου από τον αρμόδιο. Με αυτό τον τρόπο προάγεται η διαπροσωπική επικοινωνία των δύο μερών.
- Η γραφολογία μέσω της οποίας εντοπίζεται το ψυχολογικό προφίλ των ενδιαφερομένων. Αυτή η μέθοδος επιλέγεται κυρίως από μεγάλες επιχειρήσεις.
- Η πρακτική άσκηση, δηλαδή η δοκιμασία του ενδιαφερομένου σε πραγματικό περιβάλλον για λίγο.
- Τα τεστ επιλογής, που αποτελούν έναν αντικειμενικό τρόπο μέτρησης των δεξιοτήτων του υποψηφίου.
- Τα κέντρα αξιολόγησης, τα οποία συνδυάζουν διάφορες μεθόδους (Βάκολα & Νικολάου, 2012).

Από τους προαναφερθέντες τρόπους, σήμερα οι συνεντεύξεις γίνονται διαδικτυακά, συνήθως μέσω Zoom ή Skype. Επίσης, μια σύγχρονη προσέγγιση των τρόπων επιλογής προσωπικού σχετίζεται με την υιοθέτηση ειδικών ψυχομετρικών τεστ (Matrix Test), τα οποία στοχεύουν στην εύρεση των προσόντων που έχει ο υποψήφιος και γίνονται και αυτά διαδικτυακά. Τέλος, ένας εναλλακτικός τρόπος είναι οι ομαδικές δοκιμές. Δημιουργείται μια ομάδα υποψηφίων και ήδη υπάρχοντων υπαλλήλων, που έχει στόχο να αποδείξει τον τρόπο εργασίας και λειτουργίας των ενδιαφερομένων (Cascio, 2018).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΠΡΟΣΛΗΨΗ (E- RECRUITMENT)

3.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Τις τελευταίες δεκαετίες η ηλεκτρονική ή αλλιώς διαδικτυακή πρόσληψη έχει αποκτήσει σημαίνοντα ρόλο στον κλάδο των επιχειρήσεων. Αυτό οδήγησε την πλειονότητα των θεωρητικών μελετητών και ερευνητών στην προσπάθεια εννοιολογικής προσέγγισης του όρου ηλεκτρονική πρόσληψη (e-recruitment).

Κατά τους Archana, Nivya και Thankam η ηλεκτρονική πρόσληψη αφορά την πρόσληψη εργαζομένων με έναν αποτελεσματικότερο και χωρίς δαπάνες τρόπο. Ταυτόχρονα, θεωρούν πως αυτή η καινοτόμα ενέργεια σχετίζεται με τις σύγχρονες μεθόδους προσέλκυσης, ανεύρεσης, αξιολόγησης και πρόσληψης εργαζομένων μέσω της τεχνολογικής στήριξης και του διαδικτύου. Οι ίδιοι πιστεύουν πως οι επιχειρήσεις και οι εργοδότες οφείλουν να επενδύουν στα κοινωνικά δίκτυα, αφού μέσω αυτών οι ενδιαφερόμενοι, οι εν δυνάμει υπάλληλοι πληροφορούνται άμεσα για τις νέες θέσεις εργασίας. Από την άλλη και οι ίδιες οι εταιρείες μέσα από τις πλατφόρμες των κοινωνικών δικτύων αναζητούν γρήγορα το απαιτούμενο προσωπικό. Αυτή η πρακτική εφαρμόζεται κατά κόρον στις μέρες μας, καθώς οι περισσότερες επιχειρήσεις εκτός από τις εταιρικές ιστοσελίδες διαθέτουν και σελίδες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

Το 2012 η Dhamija υποστήριξε πως η ηλεκτρονική πρόσληψη, το e-recruitment, αφορά όλες τις διαδικασίες και τις ενέργειες που έχουν ως βασικό σκοπό να αναγνωρίζουν, να προσελκύουν και να προσλαμβάνουν υπαλλήλους. Στις μέρες, όπως η ίδια διατυπώνει, η

ηλεκτρονική πρόσληψη έχει ενσωματωθεί στο τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού. Επιπρόσθετα, η διάδοση και η ευρύτατη χρήση του διαδικτύου αποτελεί την κύρια αιτία της ανάπτυξης του e-recruitment. Τέλος, υποστηρίζει πως αυτή η σύγχρονη μέθοδος πρέπει να υιοθετείται από όλες τις εταιρείες, ανεξαρτήτου μεγέθους και ετήσιου κύκλου εργασιών.

3.2 ΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΤΥΑ ΣΤΗΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΠΡΟΣΛΗΨΗ

Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης σήμερα έχουν μεταλλάξει την επικοινωνία και έχουν θέσει ένα νέο πλαίσιο στη διαδικτυακή αλληλεπίδραση των ανθρώπων. Μέσω των κοινωνικών δικτύων κάθε χρήστης είναι ταυτόχρονα δημιουργός περιεχομένου, δέκτης και συντάκτης υλικού. Το νέο κοινωνικό μοντέλο που προάγουν οδηγεί στη δημιουργία καινούργιων επιχειρηματικών μοντέλων (Carlsson, 2010).

Τα social networking sites είναι διαδικτυακές πλατφόρμες μέσα από τις οποίες οι χρήστες διαμοιράζονται με ψηφιακό τρόπο πληροφορίες και δεδομένα, αφού έχουν φτιάξει ένα δικό τους προφίλ (Lindmark, 2009).

Οι σύγχρονες έρευνες έχουν αποδείξει πλέον πως η επίδραση των κοινωνικών δικτύων στη στρατολόγηση των υπαλλήλων συνεχώς αυξάνεται, τόσο από την πλευρά των επιχειρήσεων όσο και από την πλευρά των ενδιαφερόμενων για εργασία (Deloitte University Press, 2017).

Τα πιο συχνά προτιμητέα μέσα κοινωνικής δικτύωσης από τις επιχειρήσεις και τους ενδιαφερομένους είναι το Facebook, το Google+, το LinkedIn, το Twitter και το YouTube, τα οποία περιγράφονται παρακάτω.

Το 2015 η Adecco διεξήγαγε μια μελέτη, την Work Trends Study, που αφορούσε θέματα για την εύρεση εργαζομένων από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, την εταιρική φήμη στον ψηφιακό κόσμο και τα νέα μοντέλα του μέλλοντος στο χώρο της εργασίας. Από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, η δημοφιλέστερη παγκοσμίως πλατφόρμα για επαγγελματικούς και εργασιακούς λόγους είναι το LinkedIn, που καταγράφει σε ποσοστό χρήσης 34% για τους υπαλλήλους και 61% για τις εταιρείες. Το Facebook χρησιμοποιείται κατά κύριο λόγο για τη διαμόρφωση του brand. Επιπρόσθετα, αν κάποιος που ενδιαφέρεται να βρει εργασία, ανοίξει λογαριασμό σε 5 δημοφιλείς πλατφόρμες των μέσων κοινωνικής δικτύωσης έχει 46% πιθανότητα να έρθει σε επαφή με εταιρεία που αναζητά προσωπικό, σε αντίθεση με κάποιον που έχει λογαριασμό σε μία πλατφόρμα και που έχει 16% πιθανότητα. Επιπλέον, το 54% των Ελλήνων υποψηφίων κάνει χρήση κινητών συσκευών για την αναζήτηση ηλεκτρονικής πρόσληψης, ενώ το ποσοστό αυτό για τους εργοδότες αγγίζει το 41%.

3.2.1 TO FACEBOOK

Το Facebook σήμερα αποτελεί την πιο δημοφιλή πλατφόρμα κοινωνικής δικτύωσης, που εκτός της κοινωνικής δράσης, το προτιμούν, όταν επιθυμούν να διαμορφώσουν το προσωπικό τους brand. Άρχισε τη λειτουργία του το 2004 μόνο για τους νέους φοιτητές του πανεπιστημίου Χάρβαρντ της Αμερικής, για να μπορούν να γνωριστούν πιο εύκολα μεταξύ τους. Ωστόσο, σύντομα επεκτάθηκε το δικαίωμα χρήσης του. Οι δυνατότητες που προσφέρει είναι πάρα πολλές, μεταξύ των οποίων είναι η κοινοποίηση περιεχομένου, η άμεση επικοινωνία τηλεφωνική ή οπτική και η ψυχαγωγία μέσω των εφαρμογών του. Κάθε εταιρεία ανοίγοντας λογαριασμό σε αυτή την πλατφόρμα μπορεί να κάνει τις κάτωθι ενέργειες:

- Δωρεάν διαφήμιση.
- Να επιτύχει τη μέγιστη αναγνωρισιμότητα τόσο του brand της όσο και των προϊόντων που διαθέτει στην αγορά.
- Αύξηση της επισκεψιμότητας της επιχειρησιακής ιστοσελίδας.
- Προώθηση των πωλήσεων.
- Αναζήτηση ανθρώπινου δυναμικού ή συνεργατών.
- Συνεχής και άμεση επικοινωνία με τους πελάτες.
- Εύρεση των πελατειακών απαιτήσεων και εντοπισμό των σύγχρονων τάσεων για τη διαμόρφωση των αγαθών της.

3.2.2 TO GOOGLE+

Η συγκεκριμένη πλατφόρμα λειτουργεί από την Google και είναι η δεύτερη σε δημοτικότητα μετά το Facebook. Επικεντρώνεται στη φωτογραφία και στο hangout (πλατφόρμα επικοινωνίας με τη δυνατότητα ανταλλαγής άμεσων μηνυμάτων, συνομιλία μέσω βίντεο, SMS και κλήσεις). Οι αρμόδιοι για τις ηλεκτρονικές προσλήψεις μιας εταιρείας το χρησιμοποιούν για να έρχονται σε επαφή με τους ενδιαφερόμενους για πρόσληψη. Ο αρμόδιος έχει τη δυνατότητα να δημιουργήσει κύκλους και να εντάξει σε αυτούς, τους πιθανούς εργαζομένους κατηγοριοποιώντας τους. Έτσι, μια επιχείρηση που έχει αναλάβει να βρει εργατικό δυναμικό ή ο αρμόδιος για τις προσλήψεις σε μια επιχείρηση μπορεί να έρθει σε επικοινωνία με μεμονωμένα άτομα ή με έναν κύκλο, μια ομάδα ατόμων που πληροί τα απαιτούμενα χαρακτηριστικά για τη θέση εργασίας. Αυτή η επικοινωνία μπορεί να είναι ιδιωτική ή δημόσια (Wikipedia.org).

3.2.3 TO LINKEDIN

Η συγκεκριμένη ιστοσελίδα δημιουργήθηκε το 2002 κι ένα χρόνο αργότερα ξεκίνησε τη λειτουργία της. Αποτελεί ένα επαγγελματικό κοινωνικό δίκτυο, αφού οι εγγεγραμμένοι χρήστες μπορούν να δημιουργήσουν ένα δικό τους εξατομικευμένο επαγγελματικό λογαριασμό – προφίλ, να έρχονται σε επαφή με άλλους, να φτιάχνουν πελατολόγιο και

να αναζητούν απασχόληση. Μέσω αυτού οι επαγγελματίες συνδέονται με σκοπό τη διεύρυνση του επαγγελματικού τους κύκλου, ανταλλάσσουν πληροφορίες και ιδέες, βρίσκουν ευκαιρίες για καριέρα και για πώληση. Κάποιος που ενδιαφέρεται να βρει εργασία μπορεί να κάνει μέσω της συγκεκριμένης πλατφόρμας τα εξής:

- Να παρουσιάσει την εργασιακή του εμπειρία.
- Να καταχωρήσει τα προσόντα του, τα ενδιαφέροντά του και προσωπικές πληροφορίες.
- Να παρέχει συστάσεις σε κάποιο συνάδελφο ή συνεργάτη.

Από την άλλη μια εταιρεία έχει τα εξής οφέλη:

- Μπορεί να αποκτήσει νέους πελάτες.
- Χτίζει brand name.
- Διευρύνει το συνεργατικό της δίκτυο.
- Συνδέεται με άλλες του ιδίου κλάδου.
- Επιλέγει ταλέντα.
- Προσελκύει και επιλέγει ανθρώπινο δυναμικό.
- Ενισχύει το κύρος της.
- Αυξάνει την επισκεψιμότητα της επίσημης ιστοσελίδας της.
- Διαφημίζεται και προβάλλει τα αγαθά της.

Οι επιχειρήσεις ενθαρρύνουν συνεχώς τους υποψηφίους να στέλνουν αιτήσεις μέσω αυτής της πλατφόρμας.

3.2.4 TO TWITTER

Αυτό το κοινωνικό δίκτυο μέσω σύντομων μηνυμάτων (tweet) δίνει τη δυνατότητα σε εγγεγραμμένους και μη χρήστες να αποστέλλουν ή να διαβάζουν απλά πληροφορίες. Ξεκίνησε τη λειτουργία του το 2006. Αποτελεί έναν ιστοχώρο, όπου οι υπεύθυνοι των προσλήψεων και οι επιχειρήσεις μπορούν να βρουν έναν υποψήφιο και να αλληλεπιδρούν μαζί του, ακόμα και προτού ο ίδιος δείξει ενδιαφέρον για μια εργασιακή θέση. Στο Twitter, ένας εργοδότης, ένα γραφείο ευρέσεως εργασίας ή ένας αρμόδιος του τμήματος προσλήψεων μπορεί να χρησιμοποιήσει αυτόν τον ιστοχώρο για να βρει υποψήφιους υπαλλήλους με το σύμβολο #. Έτσι, μπορεί να δημιουργήσει μια λίστα με άτομα που αναζητούν δουλειά, πριν ακόμα οι ίδιοι εναποθέσουν το βιογραφικό τους στη βάση δεδομένων. Οι κοινότητες hashtag # διαθέτουν μια πληθώρα μεθόδων και εργαλείων που προσφέρουν σημαντική βοήθεια στην εύρεση υποψήφιων εργαζομένων, όπως what the trend, wefollow και hashtags.org. επίσης, βάζοντας το σύμβολο # μια εταιρεία σε ανακοίνωσή της για εύρεση προσωπικού, μπορεί να μάθει ποιός τη διάβασε και ποιά χρονική στιγμή. Έτσι, η επιχείρηση μπορεί να απευθυνθεί απευθείας σε αυτά τα άτομα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο ΣΕΛΙΔΕΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΥΡΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Οι ιστοσελίδες που εμφανίζονται στον παγκόσμιο ιστό με αγγελίες εταιρειών και ανθρώπων, που ζητούν εργασία, συλλέγουν τα απαραίτητα δεδομένα και παρουσιάζουν τα αποτελέσματα. Η αναζήτηση εργασίας από έναν ενδιαφερόμενο γίνεται βάσει της επαγγελματικής φύσης, της γεωγραφικής περιοχής, του επιθυμητού ωραρίου εργασίας, του επιπέδου εκπαίδευσης και του μισθολογικού ύψους. Σε μια τέτοιου είδους ιστοσελίδα, ο εν δυνάμει εργαζόμενος μπορεί να αποστείλει το βιογραφικό για μια θέση εργασίας που θέλει, χωρίς να απαιτείται η άμεση επαφή με τον εργοδότη. Επιπρόσθετα, έχει τη δυνατότητα να αποστείλει βιογραφικό σημείωμα, πριν εντοπίσει τη θέση εργασίας που θέλει. Σε αυτή την περίπτωση, όταν κι αν ένας εργοδότης χρειαστεί υπάλληλο με τα συγκεκριμένα, τα δικά του προσόντα, μπορεί να επικοινωνήσει τότε με τον ενδιαφερόμενο. Ως μειονέκτημα, όπως σε όλες οι διαδικτυακές ενέργειες, είναι ο κίνδυνος εξαπάτησης. Για το λόγο αυτό, οι επαγγελματικές ιστοσελίδες και οι χρήστες αυτών, προσπαθούν με διάφορα μέσα να εξακριβώσουν την αλήθεια των στοιχείων, για να αποφευχθεί η παραπλάνηση. Στην Ελλάδα, κυρίως τα τελευταία έτη, έχουν εμφανιστεί πολλές τέτοιες ιστοσελίδες, που προωθούν την ηλεκτρονική εύρεση εργασίας και την ηλεκτρονική αναζήτηση προσωπικού. Κάποιες εξ αυτών παρουσιάζονται στις υποενότητες που ακολουθούν.

4.1 KARIERA.GR

Το 1997 ιδρύθηκε η εταιρεία «Καριέρα ΑΕ», που είχε ως βασικό σκοπό να καλύψει τα κενά στην πληροφόρηση για την εργασιακή αγορά και να βοηθήσει τα νεαρά άτομα που επιζητούν να βρουν εργασία. Έκτοτε, έχει αναπτυχθεί και συνεχώς σχεδιάζει νέα αγαθά καριέρας, υλικά και άυλα, για να καλύψει τις αυξημένες με δυναμικό τρόπο απαιτήσεις του εργασιακού τομέα. Το 2006 έγινε μέλος του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών Ελλάδος (ΣΕΒΕ) και τον επόμενο χρόνο του δικτύου careerbuilder.com, μία από τις πιο δημοφιλείς ιστοσελίδες της Αμερικής για την εργασιακή αγορά. Η τελευταία αυτή σύνδεση με το αμερικανικό δίκτυο, πρόσθεσε πολλούς ενδιαφερόμενους σε παγκόσμια κλίμακα και διεύρυνε το εταιρικό όραμα. Η ιστοσελίδα kariera.gr επιθυμεί να μετατραπεί στον πιο μεγάλο στην Ελλάδα οργανισμό, στον χώρο της εργασίας μέσα από την ποιοτική προσφορά υπηρεσιών και για τις δύο πλευρές, επιχειρήσεις και ενδιαφερόμενους για εργασία. Η υλοποίηση αυτού θα γίνει, αν οι εταιρείες και τα άτομα συνδέσουν τον όρο καριέρα με τη συγκεκριμένη ιστοσελίδα. Η εταιρεία επικεντρώνεται στον άνθρωπο, στην εκπαίδευσή του, στα προσωπικά του γνωρίσματα, στην ομάδα και στη συνεργατική σχέση (kariera.gr).

4.2 INDEED.GR

Η λειτουργία της ξεκίνησε το 2004 και αποσκοπεί στο να προσφέρει στους ανθρώπους που επιζητούν μια εργασιακή θέση, πρόσβαση χωρίς κόστος σε μια πληθώρα θέσεων που βρίσκονται σε επιχειρησιακές ιστοσελίδες και στους πίνακες εργασίας. Στοχευμένα καθοδηγεί τους υποψηφίους σε εργασιακές θέσεις όλων των επαγγελματικών κλάδων, φέρνοντας τη μέγιστη απόδοση. Εδρεύει σε 50 κράτη. Οι εργοδότες μπορούν ελεύθερα να δημοσιοποιήσουν μία κενή προς κάλυψη εργασιακή θέση. Από την άλλη, οι ενδιαφερόμενοι που αναζητούν δουλειά έχουν τη δυνατότητα να δημοσιεύσουν το βιογραφικό τους πολύ γρήγορα και χωρίς να απαιτείται πληρωμή, για να το δουν οι εταιρείες. Επίσης, ένας ενδιαφερόμενος μπορεί να αναζητήσει εργασία σε όποια πόλη επιθυμεί ή να περιηγηθεί στις εργασιακές θέσεις άλλων χωρών πολύ εύκολα. Σημαντικό είναι το ότι γίνεται αξιολόγηση και βαθμολόγηση των επιχειρήσεων από τους ήδη εργαζόμενους. Έτσι, ο εν δυνάμει υπάλληλος μπορεί άμεσα να δει το επίπεδο της εκπαίδευσης, τις παροχές και την επαγγελματική εξέλιξη που προσφέρει η εταιρεία, αλλά και την ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και στην προσωπική ζωή που διασφαλίζει στο ανθρώπινο δυναμικό της (gr.indeed.com).

4.3 RANDSTAD.GR

Το 1960 ξεκίνησε τη λειτουργία της η randstad με όραμα τη βελτίωση της εργασιακής αγοράς. Σήμερα, δραστηριοποιείται σε 39 κράτη, εντός των οποίων και η Ελλάδα.

Αποτελεί μία από τις πιο σημαντικές παγκόσμιες επιχειρήσεις ανθρώπινου δυναμικού. Επικεντρώνεται στη δημιουργία εξειδικευμένων ομάδων για τη στελέχωση εργασιακών θέσεων συγκεκριμένης ειδικότητας και εργασιακού τομέα. Ωστόσο, προσφέρει γενικότερες υπηρεσίες ανθρώπινου δυναμικού. Ένας υποψήφιος έχει τη δυνατότητα να βρει μία καινούργια θέση εργασίας εισάγοντας λέξεις – κλειδιά και επιλέγοντας την πόλη που επιθυμεί. Η εταιρεία επιζητά να προσελκύει ανθρώπους και να επενδύει στην εργασιακή τους εξέλιξη. Επίσης, παρέχει υπηρεσίες ανθρώπινου δυναμικού στις επιχειρήσεις που απευθύνονται σε αυτή, εντοπίζοντας και αξιολογώντας τους κατάλληλους υποψηφίους για την κενή εργασιακή θέση. Στις μέρες μας συνεργάζεται με τη randstad NV, την Manpower Group και την Adecco Group για την ενεργοποίηση των επιχειρήσεων και των υπαλλήλων προς μια ασφαλή επιστροφή στο χώρο εργασίας την ιδιάζουσα χρονική περίοδο που διανύει όλος ο πλανήτης και η Ελλάδα εξαιτίας της πανδημίας του covid – 19. Επιπρόσθετα, προσφέρει τα λεγόμενα «Webinars», σεμινάρια άνευ κόστους από Έλληνες και ξένους συνεργάτες, λόγω των αλλαγών στον τομέα της εργασίας από την υγειονομική κρίση. Τέλος, μία εκ των προσφερόμενων υπηρεσιών είναι η παράθεση των τελευταίων ερευνητικών πορισμάτων και των σύγχρονων απόψεων των ειδημόνων για τον εργασιακό χώρο σε διεθνές επίπεδο αλλά και δεδομένα για τις σύγχρονες τάσεις της ελληνικής αγοράς εργασίας (randstad.gr).

4.4 MANPOWER GROUP

Η εταιρεία Manpower Group δραστηριοποιείται σε 75 κράτη και απευθύνεται σε εργοδότες που επιζητούν με ηλεκτρονικό τρόπο να βρουν εργαζόμενους και σε ενδιαφερόμενους που αναζητούν μια εργασιακή θέση μέσω ηλεκτρονικής πρόσληψης. Ωστόσο, ασχολείται και με την εκπαίδευση, τη διαχείριση και τη μισθοδοσία του ανθρώπινου δυναμικού κάθε εταιρείας. Ειδικότερα, οι εργοδότες μπορούν να απευθυνθούν στον οργανισμό αναζητώντας μόνιμο ή έκτακτο προσωπικό. Η Manpower Group προσφέρει υπηρεσίες ανθρώπινου δυναμικού σε όλους τους επιχειρησιακούς κλάδους και για όλα τα μεγέθη εταιρειών μέσα από τα κάτωθι brands:

- Manpower: προσφέρει υπηρεσίες στελέχωσης τόσο μόνιμης όσο και προσωρινής απασχόλησης.
- Manpower Professional: ασχολείται με την προσέλκυση, την εύρεση, την αξιολόγηση και εν τέλει την επιλογή των μεσαίων και των ανώτερων εταιρικών στελεχών.
- Talent Solutions: παρέχει ολοκληρωμένες λύσεις για τη διαχείριση του ήδη υπάρχοντος δυναμικού σε μία επιχείρηση.
- Talent Solutions Right Management: παρέχει υπηρεσίες outplacement, δηλαδή μετάβασης καριέρας, αξιολογεί και αναπτύσσει ταλέντα (manpower.gr).

4.5 JUSTJOBS.GR

Η justjobs είναι μια ηλεκτρονική υπηρεσία της KPMG που δραστηριοποιείται στην Ελλάδα από το 2001. Ως βασικό στόχο έχει την ταχύτατη, ασφαλή και εχέμυθη εξυπηρέτηση των επαγγελματιών της εργασιακής αγοράς, των εργοδοτών και των υποψηφίων. Καθημερινά δημοσιεύει εργασιακές θέσεις εκ μέρους των επιχειρήσεων για εργαζόμενους που επιθυμούν την ηλεκτρονική τους πρόσληψη. Επιπρόσθετα, αξιολογεί με συγκριτική μέθοδο τα βιογραφικά σημειώματα και μελετά τα προφίλ των ενδιαφερόμενων για μία θέση, κατόπιν αίτησης για συγκεκριμένη αγγελία εργασίας. Εν συνεχεία, επιλέγει τα αιτούμενα άτομα που πληρούν τα προσόντα και τα κριτήρια της εργασιακής θέσης. Για τη διεκπεραίωση του σκοπού αυτού χρησιμοποιεί ένα διαδικτυακό αξιολογικό εργαλείο το οποίο προσμετρά ένα ευρύ φάσμα γνωρισμάτων βάσει της διεθνώς αποδεκτής θεωρίας του Raymond B. Cattell, της 16 Personality Factors. Το επόμενο βήμα, στο οποίο προβαίνει μετά την αξιολόγηση, είναι μια σύντομη συνέντευξη, κατά τη διάρκεια της οποίας οι σύμβουλοι της justjobs συλλέγουν πιο λεπτομερή δεδομένα για την ηλεκτρονική πρόσληψη. Τέλος, μια εκ των υπηρεσιών που προσφέρει προς διευκόλυνση των αιτούντων εργασίας, συγκρίνει τις αμοιβές και πληροφορεί για το μισθολογικό επίπεδο των εργασιακών θέσεων (home.kpmg).

4.6 HUMANIS.GR

Η Humanis HR Consultats προσφέρει τις υπηρεσίες της σε μικρομεσαίες και μεγάλες εταιρείες για μία βραχυπρόθεσμη ή μακροπρόθεσμη στήριξη στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού. Όσον αφορά τις ηλεκτρονικές προσλήψεις διαθέτει μία βάση δεδομένων με υποψήφιους εργαζόμενους. Από αυτήν, σε ελάχιστο χρόνο, βάσει προηγμένων πρακτικών και εργαλείων, βρίσκει το ιδανικό άτομο για την εργασιακή θέση. Η μείωση του χρόνου πρόσληψης έγκειται σε μία ειδική μεθοδολογία τεσσάρων σταδίων, που ακολουθεί ο εν λόγω οργανισμός. Επιπρόσθετα, μία επιχείρηση μέσω της Humanis HR Consultats μπορεί να αναπτύξει τις υπαλληλικές δεξιότητες, να προσφέρει εξειδικευμένες εκπαιδευτικές και συμβουλευτικές λύσεις και να υιοθετήσει μία αξιολογική μισθολογική πολιτική βασισμένη στην ολιστική προσέγγιση (humanis.gr).

4.7 ADECCO.GR

Μέσα από τη διαδικτυακή ιστοσελίδα Adecco.gr, το άτομο που ενδιαφέρεται να βρει εργασία μπορεί να συμπληρώσει μία αίτηση και να την αποστείλει διαδικτυακά. Η εταιρεία θα αναζητήσει βάσει των καταγεγραμμένων στοιχείων, μεταξύ των διαθέσιμων εργασιακών θέσεων, αυτή που του αρμόζει. Εν συνεχεία, την προωθεί στον ενδιαφερόμενο κι αυτός συμπληρώνει κατευθείαν την αίτηση. Επίσης, ο άνθρωπος που αναζητά εργασία μέσω της διαδικασίας της ηλεκτρονικής αίτησης, μπορεί στην ιστοσελίδα της Adecco να αποστείλει το βιογραφικό του. Εν συνεχεία η Adecco την

αξιολογεί και αναζητά την κατάλληλη γι' αυτόν θέση. Ο εν δυνάμει εργαζόμενος συναντά τον αρμόδιο σύμβουλο της Adecco και ξεκινά την καινούργια του δουλειά.

Έτσι, ο υποψήφιος, χωρίς κανένα χρηματικό κόστος, έχει δύο επιλογές:

1. Να δει ηλεκτρονικά τις εργασιακές θέσεις που προσφέρονται μέσω της σελίδας της Adecco και να κάνει αίτηση σε αυτή/ές που επιθυμεί και που του ταιριάζουν.
2. Να συμπληρώσει αίτηση καταχώρησης βιογραφικού σημειώματος, το οποίο θα καταχωρηθεί σε μία διαδικτυακή βάση δεδομένων και ο σύμβουλος εργασίας θα έρθει σε επαφή μαζί του.

Η εταιρεία Adecco προσφέρει υπηρεσίες μόνιμης ή προσωρινής απασχόλησης για τη στελέχωση του ανθρώπινου δυναμικού σε μια επιχείρηση με ηλεκτρονικό τρόπο. Λόγω της υγειονομικής κρίσης και των συνακόλουθων αλλαγών στον εργασιακό κλάδο, η Adecco προωθεί την ηλεκτρονική πρόσληψη και προάγει την ψηφιοποίηση των εργοδοτικών και υπαλληλικών διαδικασιών (adecco.gr).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^Ο Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ADECCO

5.1 ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Ένας από τους μεγαλύτερους οργανισμούς σε παγκόσμιο επίπεδο αποτελεί ο όμιλος Adecco. Ο όμιλος Adecco είναι συνεισφέρει τα τελευταία έτη σημαντικά στον παγκόσμιο οικονομικό τομέα. Κύριος σκοπός του ομίλου είναι η κάλυψη όλων των επιχειρησιακών απαιτήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό.

Ο όμιλος Adecco εδρεύει στην Ελβετία και έχει υποκαταστήματα σε πολλά κράτη. Συγκεκριμένα στην Αμερική, διαθέτει υποκαταστήματα στον Καναδά, Εκουαδόρ, Πουέρτο Ρίκο, Αργεντινή, Μεξικό, Χιλή, ΗΠΑ, Βραζιλία, Ουρουγουάη, Κολομβία και Περού. Στην Ευρώπη, στην Αυστρία, Τσεχία, Φιλανδία, Ελλάδα, Ιταλία, Νορβηγία, Ρουμανία, Βέλγιο, Κροατία, Γαλλία, Ουγγαρία, Λουξεμβούργο, Πολωνά, Σερβία, Βουλγαρία, Δανία, Γερμανία, Ιρλανδία, Ολλανδία, Πορτογαλία, Σλοβακία, Σλοβενία, Σουηδία, Ισπανία, Τουρκία, Σουηδία και Αγγλία. Στον υπόλοιπο κόσμο, διαθέτει υποκαταστήματα στο Ισραήλ, Τυνησία, Μαυριτανία, Μαρόκο, Αυστραλία, Ινδία, Μαλαισία, Ταϊβάν, Κίνα, Ιαπωνία, Νέα Ζηλανδία, Ταϊλάνδη, Χονγκ Κονγκ, Κορέα, Σιγκαπούρη και Βιετνάμ.

Εκτός του βασικού του στόχου, ο όμιλος δραστηριοποιείται σε μια πληθώρα έργων παγκοσμίου βεληνεκούς. Ειδικότερα, ασχολήθηκε με τη στελέχωση των Ολυμπιακών Αγώνων το 2000 στο Σίδνεϊ της Αυστραλίας, του ευρωπαϊκού ποδοσφαιρικού πρωταθλήματος το 2000 και των χειμερινών Ολυμπιακών Αγώνων το 2006 στο Τορίνο. Επιπρόσθετα, συνεργάζεται με μεγάλες πολυεθνικές εταιρείες, με τοπικές επιχειρήσεις και με δημόσιους οργανισμούς για την πιστοποίηση των προσόντων του ιδιωτικού και του δημόσιου κλάδου.

Ο όμιλος Adecco δραστηριοποιείται σε πολλά μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όπου μέσω αυτών ενημερώνει τις επιχειρήσεις για τη στελέχωσή τους με ανθρώπινο δυναμικό, τους υποψηφίους για τις νέες θέσεις εργασίας, παρουσιάζει μελέτες και έρευνες τις οποίες διεξάγει. Στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης που παρουσιάζεται είναι στο Twitter, στο Facebook, στο LinkedIn, στο YouTube και στο Instagram. Σε αυτά τα κοινωνικά μέσα

διαθέτει σελίδα για κάθε χώρα ξεχωριστά, ώστε τα εγγεγραμμένα μέλη να είναι σε θέση να διαβάσουν στην εθνική τους γλώσσα αυτό που τους ενδιαφέρει.

5.2 Ο ΟΜΙΛΟΣ ADECCO ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Ο ελληνικός όμιλος Adecco ιδρύθηκε το 2000. Έκτοτε επεκτείνει συνεχώς τις δράσεις του και δημιουργεί νέα υποκαταστήματα σε όλη την ελληνική επικράτεια. Τα κεντρικά γραφεία βρίσκονται στην Αττική, στη Λεωφόρο Κηφισίας 56 στο Μαρούσι. Επίσης, διαθέτει υποκατάστημα στην Αθήνα και στα Νότια Προάστια και στη Θεσσαλονίκη. Ο ελληνικός όμιλος Adecco καλύπτει, μέσω των υποκαταστημάτων του, όλες τις τοπικές ανάγκες των επιχειρήσεων και των εν δυνάμει εργαζομένων, των υποψηφίων. Στηρίζεται στην ορθή προώθηση των υπηρεσιών, στην κατάλληλη επιλογή του ανθρώπινου δυναμικού και στη διαχείριση του τομέα των οικονομικών. Κάθε υποκατάστημα λειτουργεί τελείως αυτόνομα, πρακτική που προσφέρει ευελιξία, αποτελεσματικότητα και ταχύτητα.

5.3 ΟΡΑΜΑ ΚΑΙ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ

Το βασικό όραμα του ομίλου Adecco είναι η καθημερινή έμπνευση των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, ώστε να αποβλέπουν από κοινού στην αποτελεσματικότερη και στην αποδοτικότερη ανάπτυξή τους. Ο όμιλος οραματίζεται να διαμορφώσει το κατάλληλο περιβάλλον και τις ιδανικές συνθήκες για την εταιρική και την υπαλληλική εξέλιξη.

Προς την επίτευξη αυτού του οράματος, η Adecco δημιουργεί καθημερινά νέες εργασιακές θέσεις και διευρύνει τις προοπτικές των επαγγελματιών κάθε κλάδου, στοχεύοντας στο κοινό όφελος.

Ο όμιλος Adecco γνωρίζει τον κρίσιμο ρόλο που διαδραματίζει σε διεθνές επίπεδο, αφού στηρίζει εκατομμύρια ανθρώπους και χιλιάδες εταιρείες. Προς επίτευξη του οράματος αυτού, ο όμιλος διαδίδει το μοτίβο «Better work, better life», δηλαδή «Καλύτερη εργασία, καλύτερη ζωή».

Επίκεντρο της φιλοσοφία του ομίλου Adecco είναι η πλήρης κατανόηση των πελατειακών απαιτήσεων και αναγκών. Για την πραγμάτωση αυτής της φιλοσοφίας, ο όμιλος προάγει τη συστηματική, φυσική επικοινωνία, ώστε να μπορεί να επιτευχθεί η πιο καλή λύση.

5.4 ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ

Οι υποψήφιοι, που επιθυμούν να βρουν εργασία μέσω του ομίλου, μπορούν αρχικά να επισκεφθούν τον ιστότοπο <http://www.adecco.gr/> ή τα ελληνικά μέσα κοινωνικής δικτύωσης του ομίλου. Επίσης, σχετικά πρόσφατα μπορούν να κατεβάσουν την εφαρμογή για τα έξυπνα τηλέφωνα «Adecco Jobs in Greece» τελείως δωρεάν. Ειδικότερα, αυτή η εφαρμογή διαθέτει μια πληθώρα χρήσιμων λειτουργιών και άμεση πρόσβαση σε δημοσιευμένες στον ιστοχώρο του ομίλου αγγελίες. Ακόμα, μπορούν να

θέσουν και οι ίδιοι υποψηφιότητα σε μία θέση εργασίας της επιλογής τους. Ανάλογα με τη φύση της αγγελίας για την οποία έχουν δείξει ενδιαφέρον, η εφαρμογή μέσω των push notifications γνωστοποιεί στον ενδιαφερόμενο για εργασία παρόμοιες αγγελίες.

Στην ιστοσελίδα της Adecco, ο υποψήφιος μπορεί να κάνει αίτηση για εργασία βάση του επαγγελματικού κλάδου στον οποίο ανήκει, του τύπου απασχόλησης που τον ενδιαφέρει και της περιοχής που επιθυμεί να εργαστεί. Ο ενδιαφερόμενος συμπληρώνει ηλεκτρονικά μία αίτηση με τα προσωπικά του στοιχεία και τα επαγγελματικά του προσόντα, την αποστέλλει στον όμιλο και οι αρμόδιοι τον ενημερώνουν άμεσα μόλις εντοπιστεί η κατάλληλη γι' αυτόν εργασιακή θέση. Ωστόσο, μπορεί και ο ίδιος ο υποψήφιος να αναζητήσει θέση εργασίας μεταξύ των ήδη διαθέσιμων θέσεων, να εντοπίσει αυτή που του ταιριάζει κι εν συνεχεία να αιτηθεί. Ακόμα, μπορεί να προβεί και σε καταχώρηση του βιογραφικού του. Έπειτα, η Adecco αξιολογεί την αίτηση ή το βιογραφικό του, αναζητά μια θέση βάση του προφίλ του υποψηφίου, τον ενημερώνει και ένας σύμβουλος από τον όμιλο έρχεται σε επικοινωνία μαζί του για διαπροσωπική συνάντηση.

Επιπρόσθετα, ο όμιλος προσφέρει χωρίς κόστος τη δυνατότητα παρακολούθησης ενός workshop, στο οποίο ειδικοί προσφέρουν σημαντικές γνώσεις και πληροφορίες, χρήσιμες στην επιτυχή αναζήτηση εργασιακής θέσης. Ορισμένα από τα workshops που έχουν ήδη πραγματοποιηθεί στην Ελλάδα ή που αναμένεται να ξεκινήσουν, αφορούν τα κάτωθι ζητήματα:

1. Αποτελεσματική δικτύωση.
2. Συμβουλές για τη σύνταξη του βιογραφικού.

3. Τρόπους, για να κερδίσει ο υποψήφιος τις εντυπώσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης.
4. Αυτοκατανόηση των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων του, που προάγουν την απαραίτητη για τη επίτευξη των επαγγελματικών σκοπών, αυτογνωσία.
5. Τις μεθόδους αναζήτησης εργασιακής θέσης μέσω των social media.

Όλα τα workshops πραγματοποιούνται στα κεντρικά γραφεία του ομίλου στην Αθήνα ή στη Θεσσαλονίκη.

Η Adecco όντας δίπλα σε κάθε υποψήφιο, στον τομέα της συμβουλευτικής υποστήριξης, προσφέρει τον Οδηγό Υποψηφίου. Αυτός ο οδηγός καθοδηγεί τον ενδιαφερόμενο στη σύνταξη του βιογραφικού του, παρέχει πληροφορίες για το ρόλο των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στην εύρεση εργασιακής θέσης, καταγράφει συμβουλές για αποτελεσματική δικτύωση και οδηγίες από τους αρμόδιους για μια επιτυχημένη συνέντευξη.

5.5 ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

Ο όμιλος Adecco βρίσκεται δίπλα στους εργοδότες, οι οποίοι συμπληρώνοντας μία σύντομη αίτηση και αποδέχονται τους όρους χρήσης και την πολιτική προστασίας προσωπικών δεδομένων και απορρήτου, αποζητούν βοήθεια από τον όμιλο. Στην αίτηση μπορεί ο εργοδότης να δεχτεί να χρησιμοποιεί η Adecco τα προσωπικά του στοιχεία, για

να του αποστέλλει πληροφορίες και για να επικοινωνεί από το τηλέφωνο ή τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης μαζί του.

Οι τομείς επί των οποίων ένας εργοδότης μπορεί να αιτηθεί συνεργασία και βοήθεια από τον όμιλο αφορούν τα κάτωθι:

1. Προσωρινή απασχόληση:

Ο όμιλος μπορεί να εξασφαλίσει σε μια επιχείρηση το κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό, να το τοποθετήσει στις πιο εύστοχες εργασιακές θέσεις με άμεσο τρόπο. Αυτή η ευέλικτη μέθοδος προσφέρει στον εργοδότη εταιρική αποτελεσματικότητα, ταχύτατη και άμεση κάλυψη των ελλειπόν δεξιοτήτων και αύξηση της παραγωγικότητας. Η Adecco, προτού παρουσιάσει έναν υποψήφιο στην ενδιαφερόμενη εταιρεία, ακολουθεί μία λεπτομερή αξιολογική διαδικασία για τον έλεγχο των ικανοτήτων και των κινήτρων των εν δυνάμει εργαζομένων. Αρχικά, ελέγχει τις τεχνικές τους γνώσεις και την εμπειρία που έχουν, εν συνεχεία αξιολογεί τις ήδη υπάρχουσες δεξιότητές τους και τέλος ελέγχει τις συστάσεις που αυτοί διαθέτουν.

2. Μόνιμη στελέχωση:

Ο όμιλος προσπαθεί να συνταιριάζει την εταιρική κουλτούρα κάθε οργανισμού με το προφίλ των υποψηφίων βάση των προσδοκιών και των κινήτρων τους. Προβαίνει σε τηλεφωνική επικοινωνία μαζί τους και σε όποιους επιλέξει ο όμιλος προβαίνει σε μία διαπροσωπικού συμπεριφορικού τύπου συνέντευξη, η οποία θα οδηγήσει στην αξιολόγηση του ατόμου. Επίσης, διαδικτυακά κάνει τεστ ικανοτήτων, για να προσφέρει την άριστη λύση στην επιχείρηση που ενδιαφέρεται για μόνιμη στελέχωση.

3. Onsite υπηρεσία:

Ο όμιλος προσφέρει αυτή τη δυνατότητα σε εταιρείες των οποίων η δράση και κλάδος δραστηριότητάς τους απαιτεί να αξιολογηθούν ποσοτικά πολλοί υποψήφιοι, των οποίων η διαχείριση χαρακτηρίζεται από εποχικότητα και μεταβλητότητα. Ο όμιλος προσφέρει στην ενδιαφερόμενη επιχείρηση έναν σύμβουλο, ο οποίος εργάζεται εντός αυτής και είναι ο υπεύθυνος ή ο συνυπεύθυνος, για να συντονίζει και να διαχειρίζεται το εποχικό ή το έκτακτο ανθρώπινο δυναμικό.

4. Υπηρεσίες outsourcing & field marketing:

Ο όμιλος μπορεί να διαχειριστεί όποιο project του αναθέσει ο ενδιαφερόμενος οργανισμός. Η Adecco είναι σε θέση να αναλάβει πλήρως το τμήμα των πωλήσεων, marketing και audits. Η πολύχρονη εμπειρία του ομίλου σε ζητήματα personal outsourcing, sales outsourcing, management of customer service structures και recruitment processes outsourcing προσφέρει ολοκληρωμένες και αποτελεσματικές εταιρικές λύσεις. Η Adecco προσφέρει υπηρεσίες merchandising, sales force, marketing field audits, promotions και field data reporting. Όλες αυτές οι υπηρεσίες που προσφέρει και από τις οποίες μπορούν να επωφεληθούν οι εργοδότες βασίζονται σε τέσσερις κύριους πυλώνες της δραστηριότητας του ομίλου. Αυτοί είναι οι εξής:

- Άριστη γνώση της αγοράς και των προκλήσεων αυτής, μέσω των συνεργασιών του ομίλου με όλους τους κλάδους.
- Εξειδικευμένη στελέχωση που αποβλέπει στο «perfect fit» στον τομέα της εύρεσης, της επιλογής και της υπαλληλικής διοίκησης.

- Σύγχρονο τεχνολογικό εξοπλισμό και σύγχρονες τεχνολογίες online real-time data collection, για την εξατομικευμένη πελατειακή εξυπηρέτηση.
- Την εγγύηση της παγκόσμιας παρουσίας του ομίλου, της οικονομικής ευρωστίας και σταθερότητας που προσφέρει.

5.6 ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ

Οι τρεις πιο μεγάλες σε παγκόσμιο επίπεδο επιχειρήσεις – ηγέτες στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού, η Adecco Group, η Randstad και η Manpower σήμερα συνεργάζονται για να βοηθήσουν να αντιμετωπιστεί ταχύτερα η εργασιακή κρίση και να επιστρέψουν όλοι σε μία νέα εργασιακή πραγματικότητα με μεγαλύτερη ασφάλεια.

Οι τρεις αυτές εταιρείες εξέδωσαν μία κοινή επιστολή, στην οποία τόνιζαν την απαίτηση για τη βελτιστοποίηση των πρακτικών και την ανάδειξη των συνεργασιών στην μετά πανδημική εργασιακή εποχή. Στην εν λόγω επιστολή επεσήμαναν την αναγκαιότητα άμεσης αναπροσαρμογής όλων των εμπλεκόμενων στις αγορές μερών στη νέα αυτή πραγματικότητα, που χαρακτηρίζεται από κοινωνική αποστασιοποίηση. Παρατίθεται απόσπασμα από την επιστολή των Jonas Prising (CEO – Manpower Group), Alain Dehaze (CEO – The Adecco Group) και ο Jacques Van den Broek (CEO – Randstad NV):

«Απαιτούνται τώρα επείγουσες ενέργειες για να είμαστε σε θέση να δούμε την επιστροφή των ανθρώπων με ασφάλεια ξανά στις εργασίες τους όταν έρθει η κατάλληλη στιγμή. Η τοποθέτηση των ενεργειών αυτών στον σωστό χρόνο μάλιστα είναι ένας παράγοντας πολύ

κρίσιμος για την οικονομία. Και βέβαια, η επιστροφή μας θα έχει σημαντικές διαφοροποιήσεις λαμβάνοντας υπόψη τις χώρες και τους κλάδους της οικονομίας, όπως επίσης και το στοιχείο της ίδιας της εξέλιξης του ιού τους επόμενους μήνες ανά τον κόσμο. Απαιτείται λοιπόν, αгаστή συνεργασία και συντονισμός από πολλά εμπλεκόμενα μέρη, ξεκινώντας από τους εργοδότες και τις κυβερνήσεις, φτάνοντας μέχρι και τα συνδικάτα και ινστιτούτα, για την προετοιμασία της νέας εργασιακής κανονικότητας.»

Στην Ελλάδα η εν λόγω συνεργατική πρωτοβουλία υποστηρίζεται από τη Ένωση Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης (ΕΝΙΔΕΑ).

5.7 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ ΚΑΙ ΜΕΛΕΤΕΣ

Ο όμιλος Adecco διεξάγει έρευνες και παραθέτει ετήσιες εκθέσεις που αφορούν τις θέσεις εργασίας, τις σύγχρονες τάσεις προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού, τις νέες συνθήκες αγοράς σε παγκόσμιο και εθνικό επίπεδο.

Σε πρόσφατη μελέτη με τον τίτλο «Resetting Normal: Defining the New Era of World» εξετάστηκαν τα βραχυπρόθεσμα και τα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα της παγκόσμιας υγειονομικής κρίσης του covid-19 στον εργασιακό κλάδο. Η έρευνα «Επαναπροσδιορίζοντας την κανονικότητα: Ορίζοντας τη Νέα Εποχή της εργασίας» πραγματοποιήθηκε τον Μάιο του 2000. Το δείγμα αφορούσε 8.000 ανθρώπους από 8 κράτη που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 18 έως 60 ετών.

Τα σημαντικότερα πορίσματα της έρευνας παρουσιάζονται κάτωθι:

A. Το υβριδικό εργασιακό μοντέλο: το 74% των ερωτηθέντων υπαλλήλων απάντησαν πως η συνδυαστική μορφή εργασίας που στηρίζεται στην τηλεργασία και στη φυσική παρουσία σε γραφείο είναι το πιο πρόσφορο και το ιδανικότερο εργασιακό μοντέλο. Επίσης, το 49% επιλέγει μόνο την τηλεργασία και το 51% την εργασία σε φυσικό χώρο. Από την άλλη, το 77% των ανώτερων επιχειρησιακών στελεχών συμφωνούν πως αυτή η νέα υβριδική εργασιακή ευπροσαρμοστικότητα θα οδηγήσει σε αυξημένη μελλοντική παραγωγικότητα.

B. Το τέλος του προκαθορισμένου εργασιακού ωραρίου: το 69% του υπαλληλικού δείγματος θεωρεί πως η εργασιακή αξιολόγηση πρέπει να στηρίζεται στο αποτέλεσμα που επιτυγχάνεται. Οι εργασιακές ώρες δεν πρέπει να έχουν αξία στο μέλλον ως αξιολογικό κριτήριο, αλλά το επίκεντρο θα μεταφέρεται στην απόδοση.

Γ. Η ανάγκη ενός γνήσιου ηγέτη:

Τα γνωρίσματα του γνήσιου ηγέτη νέας μορφής έχουν επανακαθοριστεί. Κυριότερο χαρακτηριστικό έχει αναδειχθεί η συναισθηματική νοημοσύνη, το eq. Ωστόσο, σήμερα, υπάρχει έλλειψη κοινωνικών δεξιοτήτων. Σε αυτή τη διαπίστωση οδηγήθηκαν οι ιθύνοντες από το γεγονός πως το 28% του δείγματος απάντησε πως η ψυχική υγεία τους έχει διαταραχθεί, σε συνδυασμό με τη διαπίστωση πως το 90% των προϊσταμένων τους δεν ήταν υποστηρικτικό στη συναισθηματική τους υγεία.

Δ. Απαίτηση για αναβάθμιση ικανοτήτων: το 60% του δείγματος ανέφερε πως κατά τη διάρκεια της πανδημίας αναβάθμισαν τις ατομικές τους δεξιότητες και το 69% των ερωτηθέντων επιδιώκει περαιτέρω μελλοντική ανάπτυξη στον τομέα των ψηφιακών δεξιοτήτων. Ορισμένες από τις δεξιότητες που αναδείχθηκαν είναι η από απόσταση

διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού σε ποσοστό 65%, η περαιτέρω ανάπτυξη των δεξιοτήτων κοινωνικής φύσης σε ποσοστό 63% και της δημιουργικής σκέψης σε ποσοστό 55%.

Ε. Η αξία της διατήρησης της εταιρικής εμπιστοσύνης: Η εμπιστοσύνη των υπαλλήλων προ; τι; επιχειρήσεις που εργάζονται κατέγραψε αυξημένο ποσοστό. Το 88% των ερωτηθέντων δήλωσε πως οι εργοδότες τους ανταποκρίθηκαν ικανοποιητικώς στις ανάγκες που αναδύθηκαν κατά τη διάρκεια της υγειονομικής κρίσης, οι οποίες, όπως επεσήμαναν, ήταν αυξημένες συγκριτικά με την προγενέστερη της κρίσης περίοδο. Το 80 % των υπαλλήλων επεσήμανε πως οι εργοδότες ευθύνονται για το καλό εργασιακό περιβάλλον, το 72% θεωρεί πως αυτό αποτελεί δική τους ευθύνη και το 63% πιστεύει πως οι συνδικαλιστικές ενώσεις επιδρούν άμεσα και έμμεσα στο μέλλον του εργασιακού κλάδου.

Εν κατακλείδι, παρατίθενται τα λόγια του κ. Κωνσταντίνου Μυλωνά του Head Cluster του ομίλου της Adecco της Βουλγαρίας και της Ελλάδος για τα πορίσματα της προαναφερθείσας μελέτης:

“Οι προσαρμοσμένες πολιτικές εργασίας με βάση τις ανάγκες που προέκυψαν λόγω covid-19 ταιριάζουν στους εργαζόμενους που ανησυχούν για την επιστροφή τους στα γραφεία, δίνοντας ταυτόχρονα ανάσα στις εταιρείες, που θέλουν να εισαγάγουν μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης. Τόσο η λύση της εργασίας από το σπίτι, όσο και η ασφαλής εργασία στο γραφείο έχουν επικροτηθεί από τους ειδικούς σε θέματα Ανθρώπινου Δυναμικού. Ταυτόχρονα, ένα υβριδικό μοντέλο εξ αποστάσεως εργασίας και εργασίας στο γραφείο μπορεί να ενισχύσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και να

είναι επωφελές τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον επιχειρηματικό κόσμο. Για να ισχύσει όμως κάτι τέτοιο, το νέο μοντέλο εργασίας θα πρέπει να βασίζεται σε ένα σωστό πλαίσιο με γνώμονα τον σεβασμό στον εργαζόμενο.”

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην παρούσα εργασία παρουσιάστηκε η ηλεκτρονική πρόσληψη (e-recruitment) και ο ηλεκτρονικός τρόπος αναζήτησης εργασίας. Τα σύγχρονα οικονομικά δεδομένα και η υγειονομική κρίση, με τους συνακόλουθους περιορισμούς που επέφερε, άλλαξαν τις παραδοσιακές διαδικασίες και τις μεθόδους πρόσληψης.

Αυτό το νέο εργασιακό πλαίσιο που δημιουργήθηκε συνδυαστικά με τη διάδοση του διαδικτύου και την καθημερινή χρήση των socialmedia από το σύνολο σχεδόν του πληθυσμού διεθνώς, έστρεψε τις εταιρείες σε πρακτικές που βασίζονται στον παγκόσμιο ιστό. Μέσα κοινωνικής δικτύωσης, συγκεκριμένοι ιστότοποι και παγκόσμιοι όμιλοι που δραστηριοποιούνται στον εργασιακό χώρο, χρησιμοποιούνται τόσο από τις εταιρείες που επιθυμούν να βρουν κατάλληλο και εξειδικευμένο προσωπικό όσο και από τους ανθρώπους που αναζητούν μία θέση εργασίας.

Οι πλατφόρμες αυτές έχουν επιφέρει ουσιαστικές αλλαγές στις πρακτικές της πρόσληψης του εργατικού δυναμικού των επιχειρήσεων, αφού προσφέρουν ταχύτατες, αποδοτικές και καινοτόμες μεόδους προσέλκυσης, ποιότητα προσωπικού και μέγιστη απόδοση.

Οι υποψήφιοι ενημερώνονται για τις νέες εργασιακές τάσεις, μπορούν να αναβαθμίσουν τα προσόντα τους και να αναζητήσουν μία θέση εργασίας ανεξάρτητα το γεωγραφικό χώρο που οι ίδιοι βρίσκονται. Κατόπι, οι πλατφόρμες με ειδικά εργαλεία αντιστοιχούν προσόντα με προσφερόμενες θέσεις.

Βέβαια, οι παραδοσιακές μέθοδοι ευρέσεως εργασίας και αναζήτησης προσωπικού δεν έχουν αντικατασταθεί πλήρως από το e-recruitment. Παραδοσιακές και ηλεκτρονικές

πρακτικές μπορούν να συνδυαστούν δυναμικά, αποφέροντας τα μέγιστα θετικά αποτελέσματα.

Ο όμιλος Adecco αποτελεί σήμερα μία από τις μεγαλύτερες εταιρείες που διαθέτουν ηλεκτρονική πλατφόρμα και που παρέχουν ηλεκτρονικές υπηρεσίες σε εταιρείες και υποψηφίους, σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι συνεργασίες του ομίλου και οι ερευνητικές δράσεις του επιδρούν με θετικό τρόπο στο σύνολο του εργασιακού κλάδου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- ACAS (2001), Recruitment and selection, advisory booklet, ACAS Publications England (p.5, 13).
- Baum T., (1995), «Human resource management and the tourism and hospitality industry: An introduction», London, Chapman & Hall.
- Beardwell, Holden & Claydon (2004), Human Resource Management, 4th Edition, Prentice Hall Financial Times. (p.190, 209).
- Beaver G., Lashley C., (1998), «Barriers to management development in small hospitality firms», Strategic Change, Vol.7, Issue 4.
- Bowen D., Galang C., Pillai R., (2002), «The role of human resource management: An exploratory study of cross-country variance», Human Resource Management, Vol. 41, No 1.
- Bush, T., and Middlewood, D. (2006). “Leading and Managing People in Education”. London: Sage.
- Carlsson, J., (2010). Diploma in Advanced Strategy University of Oxford (Saïd) Business School, An Assessment of Social Media Business Models and Strategic Implications for Future Implementation, New Media Leader, Communications, IBM Global Business Services.
- Deloitte University Press. (2017), Rewriting the rules for the digital age. DeloitteGlobalHumanCapitalTrends.

- Ferris G., Hochwarter W., Buckley R., Harrell-Cook G., Frink D., (1999), «Human Resources Management: Some New Directions», Journal of Management, Vol.25, Issue 3.
- French W., (1998) «Human Resources Management», 4η έκδοση, Houghton Mifflin Company, N.Y.
- Golec A. and Kahya E., (2007), "A fuzzy model for competency-based employee evaluation and selection". Computers & Industrial Engineering 52, p. 143-161
- Goleman D, (1996) Emotional intelligenc. Bantam Books, New York.
- Harris M., (2000), «Human Resource Management, A practical approach», 2η έκδοση, Harcourt, Inc.
- Harris, A., (2004), Distributed leadership and school improvement: Leading or misleading? Educational Management, Administration and Leadership.
- Jekiel, C. M. (2010). Lean Human Resources: Redesigning HR Processes for a Culture of Continuous Improvement. Productivity Press.
- Lindmark, S (2009), Web 2.0: Where does Europe stand?
- Government R&D funding and company behaviour: measuring behavioural additionality / Organisation for Economic Co-operation and Development -- Paris: OECD, 2006 -- 246 p.
- Parry E., Tyson S. (2008). An analysis of the use and success of online recruitment methods in the UK. Human Resource Management Journal, 18(3), 257–257.
- Taylor, M.S., and Collins, C.J. (2000). Organizational Recruitment: Enhancing the intersection of theory and practice. In C.L. Cooper and E.A. Locke (Eds).

Industrial and Organizational, Psychology: Linking Theory and Practice:304-334.
Oxford, UK: Basil Blackwell.

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Γεωργακοπούλου Β., (1997), «Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
- Δασκαλάκη Γ., (2009), Δ.Ε. «Ανάλυση Διαδικασιών Επιλογής Προσωπικού» Αθήνα , Πανεπιστήμιο Πειραιώς.
- Δεδουσόπουλος Α. (2007) , «Θεωρίες της ανεργίας», Εκδόσεις: Τυπωθήτω – Δάρδανος Γιώργος, Αθήνα.
- Κανελλόπουλος Χ., (1991), «Αποτελεσματική διοίκηση ανθρώπινων πόρων», εκδόσεις Icon, Αθήνα.
- Καραμεσίνη Μαρία, «Ανεργία και Πολιτικές Απασχόλησης» (Σημειώσεις), Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα 2011.
- Κατσανέβας Θ., «Οικονομικά της εργασίας και εργασιακές σχέσεις», Εκδόσεις Σταμούλη,2007.
- Κατσούρας Σ. (1993), « Το φασόν», Ενημερωτικό Δελτίο του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- KeiserJ., (2000), «Διοίκηση Ξενοδοχειακών Επιχειρήσεων», μεταφρ. Αποστολοπούλου Α., εκδοσεις Έλλην, Αθήνα.
- Κουζής Γ.(2008):Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Προτάσεις αναβάθμισης.

- Λαλούμης Δ., Ρούπας Β., (1996), «Διοίκηση Προσωπικού Επιχειρήσεων», εκδόσεις Interbooks, Αθήνα..
- Λαλούμης, Δ. (2015), Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού τουριστικών επιχειρήσεων. Αθήνα: Εκδόσεις Κάλλιπος.
- Μπουραντάς Δ., Παπαλεξανδρή Ν., (2002), «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων», Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα.
- Νικολάου Ι., (2004), Μέθοδοι επιλογής προσωπικού και χρήση τους στην Ελλάδα, HRTrends.
- Ξηροτύρη – Κουφίδου Σ., (2001), «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων – Η πρόκληση του 21ου αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον», 3η έκδοση Ανίκουλα, Αθήνα.
- Ξηροτύρη-Κουφίδου, Σ. (2010). Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων-Κτίζοντας θεμέλια για τη στρατηγική διοίκηση των ανθρώπων. Αθήνα: Εκδόσεις Ανίκουλα.
- Παναγιωτόπουλος Ν. (2005), «Η οδύνη των ανέργων», Εκδόσεις: Πολύτροπον Αθήνα.
- Παπαδημητρίου Κ., «Εργοδοτικές αποφάσεις εν όψει της οικονομικής κρίσης», Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, τεύχος 1549, 1-15 Δεκεμβρίου 2009.
- Παπαλεξανδρή Ν.,(2002), «Συγκριτική Έρευνα στις Πρακτικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση», εκδόσεις Μπένου, Αθήνα.
- Παπαλεξανδρή, Ν., Μπουραντάς, Δ. (2003). Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Αθήνα: Εκδόσεις: Μπένου Ευγ.
- RifkinJ., (1996), «Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της: η δύση του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού και το χάραμα της μετά την αγορά εποχής».

- Σκουλάς Ν., Οικονομάκη Κ., (1998), «Διαχείριση και ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων», Δ. & Γ. Καλοφωλιάς Εκδοτική Α.Ε., Αθήνα.
- Τερζίδης, Κ. & Τζωρτζάκης, Κ. (2004). Διοίκηση ανθρώπινων πόρων. Αθήνα: Εκδόσεις Rosili.
- Σ.ΕΠ.Ε., Έκθεση Πεπραγμένων 2004.
- Χυτήρης Λ., (2001), «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων», εκδόσεις Interbooks, Αθήνα.
- Χυτήρης, Λ. , Άννινος, Λ. (2015). Διοίκηση και ποιότητα υπηρεσιών, Αθήνα: Εκδόσεις Κάλλιπος.

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΗ

- <https://el.wikipedia.org/wiki/Facebook>.
- <https://el.wikipedia.org/wiki/Google>.
- <https://el.wikipedia.org/wiki/LinkedIn>.
- <https://el.wikipedia.org/wiki/Twitter>.
- https://www.humanis.gr/gr/axiki/?gclid=CjwKCAjwwsmLBhACEiwANq-tXM2KUmwbuMdTLZuC1VZiazCcre-pscALtW4bPeMx4z4g0AfZKHTN5BoCUQsQAvD_BwE.
- <https://www.kariera.gr/>.
- <https://gr.indeed.com/jobs-in-%CE%91%CE%B8%CE%AE%CE%BD%CE%B1>.
- <https://www.randstad.gr/>.
- <https://www.manpowergroup.gr/>.

- <https://home.kpmg/gr/el/home/services/advisory/management-consulting/people-services/justjobs.html>.
- <https://www.adecco.gr/>.