

**Π.Μ.Σ ΔΙΕΘΝΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**Μάθημα: Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων**

Θέμα: Αναφερθείτε σε όλες τις πηγές εύρεσης εργασίας που υπάρχουν σήμερα στη χώρα μας και αναφέρονται σε ζήτηση εργασίας για την Ελλάδα και το εξωτερικό.

**Επιβλέπων Καθηγητής: Θ. Κατσανέβας**

Αγραφιώτη Νίκη Ζωή

Σεπτέμβριος 2011  
Πειραιάς

## Περιεχόμενα

Περιεχόμενα.....	2
Πρόλογος .....	4
1. Εισαγωγή .....	5
2. Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων και προσέλκυση υποψηφίων.....	10
3. Πηγές Εύρεσης Εργασίας .....	12
3.1. Δημοσίευση Αγγελιών ή Απάντηση σε άλλες Αγγελίες .....	12
3.2. Εξατομικευμένη Προσέγγιση Εργοδοτών.....	14
3.3. Δημόσιες Υπηρεσίες για την Απασχόληση Εργατικού Δυναμικού .....	14
3.4. Ιδιωτικές Εταιρείες Συμβούλων Επιχειρήσεων .....	16
3.5. Γραφεία Διασύνδεσης Ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.....	16
3.6. Διαδίκτυο.....	17
3.7. Κοινωνικός Περίγυρος .....	20
3.8. Ημέρες Καριέρας .....	21
3.9. Επαγγελματικές και Κλαδικές Ενώσεις και Σωματεία .....	21
3.10. Προκηρύξεις του Δημοσίου ή της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	21
3.11. Ανάπτυξη κατάλληλου κοινωνικού δικτύου .....	22
3.12. Υπουργείο Εργασίας .....	22
3.13. Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού .....	22
4. «Καλύτερες – χειρότερες» μέθοδοι αναζήτησης εργασίας .....	24
5. Συμπεράσματα.....	26

6. Βιβλιογραφία .....	28
-----------------------	----

## Πρόλογος

Η παρούσα εργασία δημιουργήθηκε στα πλαίσια του μεταπτυχιακού μαθήματος «Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων», με σκοπό την αναζήτηση και παρουσίαση των τρόπων εύρεσης εργασίας για την Ελλάδα και το εξωτερικό.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας, γίνεται αναφορά στην γενικότερη εικόνα της ελληνικής και ξένης αγοράς εργασίας, αλλά και στους πιθανούς τρόπους προσέγγισής τους.

Στο δεύτερο μέρος, γίνεται λόγος για τον ρόλο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, σε μια εταιρεία, όσον αφορά τους τρόπους με τους οποίους η εταιρεία προσελκύει ανθρώπινο δυναμικό, με σκοπό την κάλυψη της εκάστοτε κενής θέσης εργασίας.

Στο τρίτο μέρος, γίνεται αναλυτικά η παρουσίαση των πηγών εύρεσης εργασίας, που διαθέτει ένας υποψήφιος, τόσο για την ελληνική όσο και για την ξένη αγορά.

Στο τελευταίο μέρος, παρουσιάζεται μια μελέτη του καθηγητή Richard Nelson Bolles, όπου αναφέρονται οι «καλύτεροι» και «χειρότεροι» τρόποι προσέγγισης μιας θέσης εργασίας.

## 1. Εισαγωγή

Η αγορά εργασίας, βρίσκεται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος των οικονομολόγων ήδη από τον δέκατο όγδοο αιώνα, όταν η μισθωτή απασχόληση κυριάρχησε στην παραγωγική διαδικασία των περισσότερο αναπτυγμένων χωρών και η αγορά εργασίας εμπεδώνεται ως κοινωνικός θεσμός. Έκτοτε το ενδιαφέρον αυτό συνεχίζει να υπάρχει, εμφανίζοντας μεγαλύτερες εξάρσεις σε περιόδους, στις οποίες τα προβλήματα της απασχόλησης οξύνονται και υφέσεις, όπως η ανεργία, εμφανίζεται περιορισμένες.<sup>1</sup>

Σύμφωνα με το Ινστιτούτο Απασχόλησης, η εκμετάλλευση του συνόλου των διαθέσιμων πηγών εύρεσης εργασίας αποτελεί σημαντικό παράγοντα επιτυχίας κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας. Η συνδυαστική αξιοποίηση των διαθέσιμων μεθόδων αναζήτησης εργασίας είναι αναμενόμενο ότι θα αυξήσει τον αριθμό των προτάσεων για συμμετοχή σε συνεντεύξεις επιλογής και κατ' επέκταση τον αριθμό των ευκαιριών.

Οι καριέρες είναι ένα μεγάλο μέρος της ζωής μας. Δεν μας παρέχουν μόνο χρήματα σε ανταλλαγή για το χρόνο μας, τις δυνατότητες και τις υπηρεσίες μας αλλά είναι επίσης μια πτυχή της ζωής στην οποία αφιερώνουμε μεγάλο μέρος του χρόνου μας. Καθοριστικό βήμα ωστόσο, πριν την επιλογή καριέρας είναι η εισαγωγή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση όσων ατόμων μπορούν και θέλουν να συνεχίσουν τις σπουδές τους. Για τον λόγο αυτό, η απόφαση για την κατεύθυνση που θα έχει μια τέτοια επιλογή πρέπει να λαμβάνεται με μεγάλη περίσκεψη, με σοβαρότητα και με συνεκτίμηση συγκεκριμένων δεδομένων και καταστάσεων.<sup>2</sup>

Η κατάλληλη ενημέρωση για τα επαγγέλματα και η αναζήτηση εργασίας προϋποθέτουν, στις περισσότερες περιπτώσεις, ότι έχει προηγηθεί ένα ικανοποιητικό επίπεδο αυτογνωσίας, ότι δηλαδή ο ενδιαφερόμενος έχει φροντίσει, συνήθως και με τη βοήθεια που προέρχεται από συμβούλους σταδιοδρομίας, να αποκτήσει επαρκή γνώση για τα ενδιαφέροντα, τις προτιμήσεις, τα ταλέντα, τις κλίσεις και τις

<sup>1</sup> Άγγελος Ι.Ευστρατίου, *Θεωρίες των αγορών εργασίας*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα 2000, σελ. 2.

<sup>2</sup> Θεόδωρος Κατσανέβας, *Ο χρυσός κανόνας για τις επιλογές σταδιοδρομίας, Σύγχρονος Επαγγελματικός προσανατολισμός*, Εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα 2009, σελ. 193.

προσωπικές του δυνατότητες.<sup>3</sup> Αυτό βέβαια δεν αποκλείει το ενδεχόμενο να συμπληρωθούν ή και να αλλάξουν μερικώς οι επιλογές του. Ωστόσο, πέρα από την αυτογνωσία που αναφέρθηκε παραπάνω, ο ενδιαφερόμενος θα πρέπει να γνωρίζει ορισμένες πληροφορίες χρήσιμες για την σταδιοδρομία του και για το επάγγελμα που θα επιλέξει. Οι πληροφορίες αυτές μπορεί να είναι το είδος και το αντικείμενο της εργασίας, οι υπάρχουσες επιχειρήσεις και οι προοπτικές καριέρας γενικότερα, οι αμοιβές, οι προϋποθέσεις εισόδου στο επάγγελμα που θα επιλέξει καθώς επίσης και οι προοπτικές της αγοράς εργασίας γενικότερα.

Στην σημερινή εποχή ωστόσο, το φαινόμενο της ανεργίας πλήττει όχι μόνο την ελληνική αγορά, αλλά και την παγκόσμια. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, οι νέοι και οι νέες, ακόμη και οι ηλικιωμένοι, να εισέρχονται σε μια διαδικασία συνεχούς επιμόρφωσης, ή αλλιώς, "δια βίου μάθησης" με σκοπό να βελτιώσουν την ήδη υπάρχουσα θέση τους ή να εξασφαλίσουν μια νέα στην αγορά εργασίας. Ενώ αυτή η προσπάθεια αποτελεί ουσιαστικό στοιχείο για την επαγγελματική εξέλιξη κάποιου, παρ' όλα αυτά, ειδικά σήμερα, δεν αποτελεί την ικανή και μόνη συνθήκη για να επιτύχει κανείς τον παραπάνω στόχο. Σύμφωνα με τον Καθηγητή Α. Δημόπουλο, εκείνο που "μετράει" περισσότερο δεν είναι τόσο οι ικανότητες που μπορεί κάποιος να διαθέτει, αλλά η ικανότητα να παρουσιάζει αποτελεσματικά τις ικανότητές του.

Σήμερα, η είσοδος στην αγορά εργασίας και η εύρεση μιας νέας θέσης εργασίας συναντούν μεγάλο ανταγωνισμό. Σε ορισμένους μάλιστα κλάδους χρειάζονται πολλές, επίμονες και συχνά επίπονες προσπάθειες για να επιτευχθεί μια συνάντηση ή μια συνέντευξη με έναν εργοδότη, ιδιαίτερα αν ο υποψήφιος ανήκει σε ορισμένες κοινωνικές ομάδες που πλήττονται από διακρίσεις, όπως οι γυναίκες, οι νέοι πτυχιούχοι και τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Με αυτά τα δεδομένα, για να ανακαλύψει και κυρίως για να βρει κανείς εργασία στον κλάδο και τη θέση που επιθυμεί, πρέπει να ασχοληθεί επαγγελματικά με την αναζήτηση απασχόλησης.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Θεόδωρος Κατσανέβας, *Ο χρυσός κανόνας για τις επιλογές σταδιοδρομίας, Σύγχρονος Επαγγελματικός προσανατολισμός*, Εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα 2009, σελ. 195.

<sup>4</sup> <http://www.jobclub.gr/index.html>

Πολλοί άνθρωποι, και ιδίως αυτοί που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, αγνοούν ότι οι περισσότερες κενές θέσεις εργασίας δεν γίνονται γνωστές στο ευρύτερο κοινό. Ο αριθμός των μη κοινοποιημένων θέσεων στην Ελλάδα είναι μεγάλος. Οι κενές θέσεις καλύπτονται κυρίως μέσω γνωριμιών και προσωπικών επαφών. Επίσης, η απευθείας συνάντηση με τον εργοδότη είναι πιο εύκολη. Οι σχετικές έρευνες δείχνουν ότι στην Ελλάδα, σε αντίθεση με τις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, τα ανεπίσημα κανάλια πληροφόρησης αποτελούν τον κύριο μηχανισμό συμψηφισμού προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Τέλος, έρευνες έχουν δείξει πως το 76% των ενδιαφερομένων χρησιμοποιεί αποκλειστικά και μόνο τα ανεπίσημα κανάλια, ενώ το 27% τα επίσημα.

Μια τακτική προσέγγισης της αγοράς εργασίας που επικεντρώνεται αποκλειστικά και μόνο σε φανερές θέσεις εργασίας είναι πολύ πιθανό να οδηγήσει τον υποψήφιο στην αναμονή για μεγάλο χρονικό διάστημα, μέχρι να βρεθεί η θέση που τον ενδιαφέρει πραγματικά. Ωστόσο, ακόμη κι όταν αυτή εμφανιστεί, παρουσιάζεται συνήθως μεγάλος ανταγωνισμός. Η τακτική αυτή αναζήτησης εργασίας είναι μια παθητική στάση, που συχνά οδηγεί στην απογοήτευση και τη μακροχρόνια ανεργία. Αντίθετα, ο υποψήφιος που αναλαμβάνει την πρωτοβουλία να ψάξει για μη κοινοποιημένες θέσεις εργασίας, μολονότι πρέπει να διαθέσει αρκετό χρόνο, σκέψη, προσπάθεια και ενέργεια, συναντά από ελάχιστη έως μηδενική ανταγωνιστικότητα και έχει μεγάλες πιθανότητες να βρει την εργασία που επιθυμεί. Αναμφίβολα όμως ένας υποψήφιος, για να έχει περισσότερες πιθανότητες και ευκαιρίες, πρέπει να χρησιμοποιεί και τις δύο τακτικές ταυτόχρονα για να ανακαλύψει τις κενές θέσεις εργασίας.

Η αναζήτηση εργασίας είναι μια οργανωμένη εκστρατεία. Αυτό σημαίνει συστηματική ενασχόληση και, κυρίως, σωστή διαχείριση του χρόνου και οργάνωση των ενεργειών. Το τακτικό ημερήσιο πρόγραμμα, η οργάνωση της καθημερινής ζωής, η συναναστροφή με ανθρώπους στους οποίους μπορεί κανείς να μιλήσει με άνεση για τα προβλήματά του και να ζητήσει τη βοήθειά τους χωρίς αναστολές, βοηθούν σημαντικά στην πορεία αναζήτησης απασχόλησης. Σημαντικό επίσης είναι ο υποψήφιος να είναι χαλαρός και επιεικής προς τον εαυτό του όταν βρίσκεται κάτω από πίεση. Η καλή φυσική και ψυχική κατάσταση βοηθούν να διατηρήσει κανείς την ισορροπία του και το ηθικό του σε υψηλό επίπεδο. Αυτό έχει θετικές επιπτώσεις στην

αναζήτηση απασχόλησης, διότι οι εργοδότες, όπως άλλωστε και όλοι οι άνθρωποι, προτιμούν όσους είναι αισιόδοξοι και δραστήριοι.<sup>5</sup>

Όσον αφορά την πληροφόρηση για τα επαγγέλματα, την αγορά εργασίας και τη συμβουλευτική καριέρας οι ακόλουθοι φορείς μπορεί να φανούν εξαιρετικά χρήσιμοι:

- Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Κέντρα και Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Υπουργείου Παιδείας.
- Γραφεία Διασύνδεσης των Πανεπιστημίων, Τ.Ε.Ι., Ι.Ε.Κ. και διαφόρων δημόσιων και ιδιωτικών σχολών και φροντιστηρίων μέσης εκπαίδευσης, που αναπτύσσουν συναφείς δραστηριότητες.
- Γραφεία συμβουλευτικής, που λειτουργούν με πρωτοβουλία ορισμένων δήμων, νομαρχιών, της εκκλησίας, συλλόγων και ιδιωτικών φορέων.
- Ιδιωτικά κέντρα συμβουλευτικής, δημόσια και ιδιωτικά κέντρα και γραφεία εργασίας.
- Σελίδες μικρών αγγελιών και θεμάτων εργασίας σε εφημερίδες, περιοδικά και ιστοσελίδες.
- Οδηγοί σπουδών και επαγγελμάτων, διάφορα έντυπα, βιβλία και ιστοσελίδες για συναφή θέματα.
- Βιβλία, μελέτες, δημοσιεύσεις και ιστοσελίδες έγκυρων επιστημόνων και φορέων σχετικών με τον κλάδο.<sup>6</sup>

Όλα τα παραπάνω αλλά και πολλά ακόμη θα παρουσιαστούν και θα αναλυθούν εκτενέστερα στην συνέχεια της εργασίας αυτής.

Τέλος, στην αναζήτηση απασχόλησης όλες οι μέθοδοι είναι αποτελεσματικές - άλλες περισσότερο άλλες λιγότερο - και θα πρέπει να τις χρησιμοποιούμε όλες ανεξαιρέτως, αν θέλουμε να «σπρώξουμε» την τύχη μας. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι δεν πρέπει να

<sup>5</sup> <http://www.jobclub.gr/index.html>

<sup>6</sup> Θεόδωρος Κατσανέβας, *Ο χρυσός κανόνας για τις επιλογές σταδιοδρομίας, Σύγχρονος Επαγγελματικός προσανατολισμός*, Εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα 2009, σελ. 196.



δίνουμε μεγαλύτερο βάρος στις μεθόδους που, ανάλογα με την περίπτωση, φαίνονται πιο αποτελεσματικές, καθώς οι τρόποι αναζήτησης εργασίας πρέπει να προσαρμόζονται στις κοινωνικές, τεχνολογικές και διεθνείς αλλαγές. Με λίγα λόγια, κάποιος που αναζητεί εργασία οφείλει να είναι ενημερωμένος για τις εξελίξεις και παράλληλα να χρησιμοποιεί τόσο τους γνωστούς, παραδοσιακά, αποδεκτούς τρόπους όσο και τους σύγχρονους προκειμένου να αυξήσει τις πιθανότητες για ένα θετικό αποτέλεσμα.

## 2. Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων και προσέλκυση υποψηφίων

Οι επιχειρήσεις, καθώς και κάθε είδος οργανισμού, στελεχώνονται και διοικούνται από ανθρώπους. Κατ' επέκταση οι εργαζόμενοι αποτελούν τον πιο καθοριστικό συντελεστή παραγωγής, για να λειτουργήσει και να επιτύχει τους στόχους της μια επιχείρηση. Η προσέλκυση του ανθρώπινου δυναμικού, επομένως, αποτελεί επίσης έναν πολύ σημαντικό παράγοντα για την ορθή λειτουργία της επιχείρησης.

Ως προσέλκυση υποψηφίων ορίζεται η διαδικασία εντοπισμού και προσέλκυσης κατάλληλων ατόμων (τόσο μέσα από την επιχείρηση όσο και κυρίως απ' έξω) για την κάλυψη των κενών θέσεων. Η προσέλκυση ικανού αριθμού κατάλληλων υποψηφίων, έγκαιρα και με το μικρότερο δυνατό κόστος, είναι ο βασικός στόχος της προσέλκυσης υποψηφίων.<sup>7</sup> Για να επιτευχθεί σωστά η προσέλκυση, πρέπει οι υπεύθυνοι της προσέλκυσης να επιτύχουν 2 υποστόχους:

- Την έγκαιρη γνωστοποίηση της κενής θέσης, στις πιο κατάλληλες πηγές υποψηφίων και με τους πιο αποτελεσματικούς τρόπους και,
- Την παροχή αρκετών κρίσιμων πληροφοριών για την θέση εργασίας. Το ίδιο ισχύει και για την πλευρά των υποψηφίων, με σκοπό την αποφυγή ανακριβειών.

Υπάρχουν ωστόσο και ορισμένοι παράγοντες που μπορεί να επηρεάσουν τον αριθμό των υποψηφίων για μια θέση εργασίας. Οι παράγοντες αυτοί μπορεί να είναι:

- Το όνομα και η εικόνα της επιχείρησης. Για παράδειγμα μια εταιρεία με αρνητική εικόνα, είναι λογικό να προσελκύσει μικρότερο αριθμό υποψηφίων.
- Η ελκυστικότητα της θέσης. Αυτό ισχύει κυρίως για θέσεις που δεν πληρώνονται καλά, ή είναι ανιαρές, ή δεν έχουν σταθερό ωράριο ή δεν είναι αξιοπρεπείς.
- Η πολιτική προαγωγών. Όπως για παράδειγμα κάποιες επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πολιτική προαγωγών «από μέσα»<sup>8</sup> είναι φυσικό να αντιμετωπίζονται αρνητικά από τους υποψήφιους νέων θέσεων εργασίας.

<sup>7</sup> Λεωνίδας Σ.Χυτήρης, *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα 2001, σελ. 62.

<sup>8</sup> δηλαδή οι ανώτερες θέσεις δίνονται τους ήδη εργαζόμενους.

- Η νομοθεσία που ισχύει για θέματα προσλήψεων καθώς και τέλος,
- Το κόστος προσέλκυσης. Καθώς όλες οι ενέργειες προσέλκυσης κοστίζουν.<sup>9</sup>

Όλοι οι εν δυνάμει υποψήφιοι τους οποίους η επιχείρηση θα μπορούσε να προσεγγίσει σε τοπικό, εθνικό ή και διεθνές επίπεδο αποτελούν τον πληθυσμό του υποψήφιου εργατικού δυναμικού. Έχει αποδειχθεί στην πράξη πως, ο αριθμός των ατόμων που πρέπει να προσελκυθούν για μια θέση εργασίας είναι πολλαπλάσιος των ατόμων που ζητούνται για την θέση αυτή.

Τέλος, η κάθε επιχείρηση προσελκύει τους υποψήφιους της είτε «από μέσα», οι πηγές αυτές καλούνται εσωτερικές, είτε από το εξωτερικό περιβάλλον, οι πηγές αυτές αποκαλούνται εξωτερικές. Τόσο οι εσωτερικές, όσο και οι εξωτερικές πηγές προσέλκυσης έχουν πλεονεκτήματα αλλά και μειονεκτήματα αντίστοιχα. Όπως και να' χει ωστόσο, ένας συνδυασμός των πηγών αυτών βοηθά τις επιχειρήσεις να παραμένουν ανταγωνιστικές, σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον, όπως το σημερινό.

---

<sup>9</sup> Λεωνίδας Σ.Χυτήρης, *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα 2001, σελ. 62.

### 3. Πηγές Εύρεσης Εργασίας

#### 3.1. Δημοσίευση Αγγελιών ή Απάντηση σε άλλες Αγγελίες

Μία από τις πιο κλασικές και απλές μεθόδους, είναι η αναζήτηση εργασίας μέσω αγγελιών. Οι εφημερίδες ανακοινώνουν θέσεις εργασίας είτε στις τακτικές εκδόσεις τους είτε σε ειδικά ένθετα. Υπάρχουν επίσης και εφημερίδες που μπορεί να είναι εξειδικευμένες στην καταχώρηση αγγελιών ή διάφορες κλασικές πολιτικού ή οικονομικού περιεχομένου, οι οποίες δημοσιεύουν ειδικά αφιερώματα για την εύρεση εργασίας.

Σημαντικό είναι το γεγονός ότι κάποιες εφημερίδες, συνήθως όσες εξειδικεύονται στην καταχώρηση αγγελιών, δίνουν τη δυνατότητα σε ιδιώτες να δημοσιεύσουν τη δική τους αγγελία, την προσφορά του εαυτού τους.

Υλικό που να σχετίζεται με κενές θέσεις εργασίας, σύμφωνα με το Ινστιτούτο Απασχόλησης, μπορεί να βρει κανείς και στις δωρεάν εφημερίδες ευρείας κυκλοφορίας, αλλά και στις τοπικές του δήμου ή της κοινότητας του, στις οποίες μάλιστα ο τόπος κατοικίας του υποψηφίου αποτελεί κριτήριο πρόσληψης αυξημένης βαρύτητας.

Απαραίτητη, βέβαια, είναι η ικανότητα του υποψήφιου εργαζόμενου να αξιολογεί τις προσφερόμενες θέσεις, καθώς πολλές αγγελίες ωραιοποιούν τα πράγματα, τα οποία με τη σειρά τους δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα. Απαραίτητη ενέργεια επίσης, για κάποιον που ψάχνει δουλειά, θα ήταν και η συνεχής αναζήτηση.

Οι περισσότερες μικρές αγγελίες δημοσιεύονται συνήθως σε συγκεκριμένες εφημερίδες μεγάλης κυκλοφορίας για να τραβήξουν την προσοχή μεγάλου αριθμού υποψηφίων, ενώ περιορισμένος αριθμός βρίσκεται σε εξειδικευμένες εφημερίδες και περιοδικά. Οι αγγελίες συντάσσονται με μεγάλη προσοχή είτε από ειδικούς που εργάζονται σε ιδιωτικά γραφεία επιλογής προσωπικού, τα οποία αναλαμβάνουν συνήθως την δημοσίευση της αγγελίας και την πρώτη επιλογή των υποψηφίων, είτε από τον εργοδότη. Για ορισμένες θέσεις, πριν από τη δημοσίευση τους έχει προηγηθεί μία «ανάλυση έργου», που επιτρέπει να καθοριστούν τα χαρακτηριστικά της θέσης αλλά και οι προδιαγραφές που πρέπει να πληρούν οι υποψήφιοι που θα την

καταλάβουν. Περιλαμβάνει δηλαδή η ανάλυση έργου και «την περιγραφή των μορφών συμπεριφοράς, των ψυχολογικών χαρακτηριστικών και των ικανοτήτων που απαιτούνται από τον κάτοχο μιας εργασιακής θέσης». Με βάση αυτή την ανάλυση θα γίνει η πρώτη επιλογή των υποψηφίων από τους φακέλους υποψηφιότητας που θα λάβει η εταιρεία και εν συνεχεία η συνέντευξη.

Μικρές αγγελίες περιλαμβάνονται όχι μόνο σε τοπικές και εθνικές εφημερίδες, αλλά και σε διεθνείς όπως για παράδειγμα στην «The European» ή την Γαλλική «Le Monde», καθώς και σε εξειδικευμένο τύπο.<sup>10</sup>

Με λίγη προσοχή μπορεί κανείς να διακρίνει στο κείμενο μιας αγγελίας μερικά από αυτά τα χαρακτηριστικά, αλλά και τους όρους που θέτει ο εργοδότης. Η ανακάλυψη τους βοηθά τον υποψήφιο να προετοιμάσει ανάλογα το βιογραφικό του σημείωμα και τη συνοδευτική επιστολή. Κάθε αγγελία έχει δύο κριτήρια επιλογής, τα φανερά και τα λανθάνοντα. Φανερά κριτήρια είναι αυτά που περιγράφουν τη θέση εργασίας και τον ιδανικό υποψήφιο για να την καταλάβει. Λανθάνοντα κριτήρια ονομάζουμε τα στοιχεία επιλογής που με πλάγιο τρόπο αναφέρονται στις απαιτήσεις του εργοδότη.

Αν η εικόνα κάποιου δεν συμφωνεί με τα κριτήρια που αφορούν την συγκεκριμένη εργασία, καλό είναι να αποφύγει να απαντήσει. Αν δεν ταιριάζει με κάποια από τα κριτήρια αυτά, είναι σίγουρος όμως ότι θα ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της θέσης αυτής, μπορεί να τηλεφωνήσει (αν είναι δυνατό) και να συζητήσει για την ουσία της εργασίας.

Οι αγγελίες, ως το πιο διαδεδομένο μέσο, δεν θα πρέπει να είναι το μόνο μέσο αναζήτησης εργασίας, καθώς μόνο ένα μικρό ποσοστό των νέων θέσεων εργασίας δημοσιεύεται στον Τύπο.<sup>11</sup> Τέλος, σύμφωνα με μελέτες έχει αποδειχθεί ότι αυτή η προσέγγιση εργασίας μέσω αγγελιών, δεν επιφέρει τις περισσότερες φορές θετικά αποτελέσματα, αφού το ποσοστό αποτυχίας αγγίζει το 90%.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> <http://www.jobclub.gr/index.html>

<sup>11</sup> <http://www.myworld.gr/site/content.php?artid=12766>

<sup>12</sup> <http://www.tovima.gr/relatedarticles/article/?aid=148497>

### **3.2. Εξατομικευμένη Προσέγγιση Εργοδοτών**

Ο κάθε άνεργος μπορεί να προσεγγίσει μια επιχείρηση που νομίζει ότι έχει τα περιθώρια να τον προσλάβει. Η πρώτη επαφή μπορεί να γίνει με την αποστολή ενός βιογραφικού σημειώματος, το οποίο θα συνοδεύεται από μια επιστολή, στην οποία ο υποψήφιος μπορεί να ζητά να του δοθεί η ευκαιρία για μια συνέντευξη επιλογής.

Η μέθοδος αυτή, σύμφωνα με το Ινστιτούτο Απασχόλησης, απαιτεί αρκετή προετοιμασία εκ μέρους του υποψηφίου. Θα πρέπει να είναι κατάλληλα προετοιμασμένος για να αποδείξει πως μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης. Χρήσιμη μπορεί να φανεί η δημιουργία ενός πλάνου προσέγγισης του εργοδότη, το οποίο μπορεί να περιλαμβάνει μελέτη των κλάδων της επιχείρησης και ενημέρωση για το αντικείμενο με το οποίο θα ασχοληθεί στην περίπτωση που προσληφθεί. Είναι σημαντικό να υπάρχει η υποψηφιότητα του ανέργου στα αρχεία των επιχειρήσεων, αφενός γιατί γνωστοποιείται σε περισσότερους ανθρώπους - κατ' επέκταση αυξάνονται οι πιθανότητες εύρεσης εργασίας -και αφετέρου γιατί όταν σε μια εταιρεία δημιουργείται ένα άνοιγμα, πολλοί είναι οι αρμόδιοι οι οποίοι πρώτα ανατρέχουν στα υπάρχοντα βιογραφικά, και μόνο αν η ποσότητα και η ποιότητα τους δεν είναι ικανοποιητική προχωρούν σε δημοσίευση αγγελίας - κατ' επέκταση ο ανταγωνισμός είναι μικρότερος. Τέλος, η προσέγγιση των εργοδοτών μπορεί να γίνει με τις εξής μεθόδους: με γράμματα διερεύνησης (mailing), με τηλεφώνημα διερεύνησης ή με προσωπική συνάντηση.<sup>13</sup>

### **3.3. Δημόσιες Υπηρεσίες για την Απασχόληση Εργατικού Δυναμικού**

Υπηρεσίες, όπως ο ΟΑΕΔ, αποτελούν έναν εναλλακτικό τρόπο προσέγγισης πιθανών εργοδοτών, σύμφωνα με το Ινστιτούτο Απασχόλησης. Τα στελέχη των τοπικών γραφείων του οργανισμού, είναι αρμόδια για να εξυπηρετήσουν τον άνεργο σε περίπτωση που ζητήσει βοήθεια για την εξεύρεση εργασίας. Οι εργασιακοί σύμβουλοι ενημερώνουν τη βάση δεδομένων του τοπικού Κέντρου Προώθησης στην Απασχόληση με τα στοιχεία, τα προσόντα και τις εργασιακές βλέψεις του υποψηφίου,

<sup>13</sup> <http://www.jobclub.gr/index.html>

εκδίδουν κάρτα ανεργίας στο όνομα του τελευταίου και όταν βρεθεί μια θέση κατάλληλη, τον ενημερώνουν και εφόσον το επιθυμεί και ο ίδιος, τον φέρουν σε επαφή με την εταιρεία, με την οποία ορίζεται συνάντηση για συνέντευξη επιλογής. Καλό θα ήταν, όμως, να μην επαναπαύεται κανείς στη συνέπεια των συμβούλων εργασίας, αλλά να επιμένει ώστε να γίνεται σαφές το ενδιαφέρον του.

Ακόμη, σύμφωνα με το Ινστιτούτο Απασχόλησης, ο άνεργος μπορεί να ζητήσει από τα στελέχη του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, ενημέρωση για τα διάφορα προγράμματα που υλοποιούνται κατά κύριο λόγο από την Ευρωπαϊκή Ένωση, στα πλαίσια της στήριξης της απασχόλησης, των οποίων σκοπός δεν είναι να εξασφαλίσουν μια μόνιμη θέση εργασίας στον άνεργο, αλλά να αποτελέσουν ένα τρόπο προσέγγισης της αγοράς εργασίας, γι αυτό και αφορούν αποκλειστικά και μόνο την παροχή συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών. Τέλος, μπορεί να συζητήσει το ενδεχόμενο να κάνει χρήση των ειδικών προγραμμάτων επιδότησης θέσεων εργασίας.

Τα τοπικά Γραφεία Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. δεν έχουν συνήθως πολλές θέσεις να προτείνουν σε στελέχη, αλλά τα άτομα που εργάζονται εκεί γνωρίζουν καλά την τοπική αγορά εργασίας και τους εργοδότες. Μπορούν λοιπόν να πληροφορήσουν τους ενδιαφερόμενους για τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας στη συγκεκριμένη περιοχή και να τους συμβουλεύουν για την πορεία που θα πρέπει να ακολουθήσουν στον κάθε τομέα εργασίας.<sup>14</sup>

Υπηρεσίες, όπως είναι ο ΟΑΕΔ, μπορούν να αποτελέσουν μια καλή ευκαιρία για εξεύρεση εργασίας αν και η αποτελεσματικότητά τους αρκετές φορές αποτελεί αντικείμενο κριτικής. Στον χώρο της απασχόλησης δραστηριοποιούνται επίσης και ιδιωτικές εταιρείες συμβούλων, οι οποίες πολύ συχνά αποτελούν μια καλή λύση για το πρόβλημα της εξεύρεσης εργασίας. Οι εταιρείες αυτές μπορεί να είναι αρκετά εξειδικευμένες και να ασχολούνται μόνο με λογιστές, δικηγόρους, διοικητικό προσωπικό ή ακόμη και με άλλου είδους επαγγέλματα, π.χ. μπέιμπι σίτερς, καθαρίστριες κ.ά.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> <http://www.jobclub.gr/index.html>

<sup>15</sup> <http://www.tovima.gr/relatedarticles/article/?aid=148497>

### **3.4. Ιδιωτικές Εταιρείες Συμβούλων Επιχειρήσεων**

Στον χώρο της απασχόλησης δραστηριοποιούνται και ιδιωτικές εταιρείες, οι οποίες αναλαμβάνουν την διεκπεραίωση της διαδικασίας αναζήτησης προσωπικού για λογαριασμό εταιρειών – πελατών τους. Σύμφωνα με το Ινστιτούτο Απασχόλησης, οι εταιρείες αυτές αποτελούν μια καλή λύση για το πρόβλημα της εξεύρεσης εργασίας, αφενός γιατί συνηθίζεται να αμείβονται από τους εταιρικούς τους πελάτες και όχι από τους ενδιαφερόμενους για εύρεση απασχόλησης, και αφετέρου γιατί πολλές επιχειρήσεις τις επιλέγουν στη προσπάθειά τους να αποφύγουν τη συγκέντρωση βιογραφικών σημειωμάτων που δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της θέσης. Οι Ιδιωτικές Εταιρείες Συμβούλων Επιχειρήσεων μπορούν να προσεγγιστούν αποστέλλοντας βιογραφικό σημείωμα, συνοδευόμενο πάντα από συνοδευτική επιστολή.

Στον τρόπο εύρεσης εργασίας μέσω συμβούλων επιχειρήσεων, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή, ώστε ο ενδιαφερόμενος να μην πέσει θύμα εκμετάλλευσης επιτηδείων που εκμεταλλεύονται την ανεργία. Οι αξιόπιστοι σύμβουλοι αμείβονται από τις επιχειρήσεις-πελάτες τους και όχι από τους υποψηφίους.<sup>16</sup>

### **3.5. Γραφεία Διασύνδεσης Ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης**

Τα Γραφεία Διασύνδεσης αποτελούν βασικό αρωγό στην προσπάθειά του ανέργου, καθώς αποτελούν μια ελκυστική πηγή για τις εταιρείες, μιας και η αποστολή των βιογραφικών σημειωμάτων γίνεται δωρεάν. Αφορά άτομα που είτε είναι φοιτητές, είτε έχουν αποφοιτήσει από κρατικά ή ιδιωτικά πανεπιστήμια, Τ.Ε.Ι., Ι.Ε.Κ., Τ.Ε.Ε., Κ.Ε.Κ., κ.λπ. Τα γραφεία αυτά συνεργάζονται άμεσα με επιχειρήσεις που αναζητούν στελέχη, με τις οποίες μπορεί να επικοινωνήσει ο υποψήφιος και με τη μεσολάβηση των αρμοδίων να στείλει βιογραφικό σημείωμα συνοδευόμενο από μία σύσταση.

Σήμερα, τα περισσότερα ανώτερα και ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα διαθέτουν πλέον γραφεία σταδιοδρομίας για τους φοιτητές και τους αποφοίτους τους. Σκοπός τους είναι η σύνδεση της αγοράς με το πανεπιστήμιο και, μερικές φορές, έχουν θέσεις

<sup>16</sup> <http://www.myworld.gr/site/content.php?artid=12766>



να προτείνουν. Επίσης μπορούν να δώσουν συμβουλές για θέματα επαγγελματικής εξέλιξης, πληροφορίες για την αγορά εργασίας κλπ.<sup>17</sup>

Πιο συγκεκριμένα τα Γραφεία Διασύνδεσης απευθύνονται στους σπουδαστές και πτυχιούχους των ιδρυμάτων και δραστηριοποιούνται για την επίτευξη των παρακάτω στόχων:

- Διευκολύνουν και συστηματοποιούν την επικοινωνία σπουδαστών και πτυχιούχων με ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις για την πραγματοποίηση της πρακτικής άσκησης και για την εύρεση θέσεων εργασίας αντίστοιχα.
- Ενημερώνουν τους ενδιαφερόμενους για τις δυνατότητες μεταπτυχιακών σπουδών ή προγραμμάτων επιμόρφωσης, υποτροφίες και συνέδρια.
- Παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες για την βελτιστοποίηση των προσπαθειών επαγγελματικής αποκατάστασης.
- Διοργανώνουν Ημέρες Σταδιοδρομίας, Σεμινάρια και Συναντήσεις, με ενδιαφέροντα θέματα που προωθούν τους στόχους τους και καλύπτουν τις ανάγκες των συμμετεχόντων.<sup>18</sup>

### 3.6. Διαδίκτυο

Μια σχετικά νέα μέθοδος εξεύρεσης εργασίας, η οποία έχει αναπτυχθεί τα τελευταία χρόνια και θεωρείται ότι θα είναι μια από τις πιο επιτυχημένες μεθόδους του μέλλοντος, είναι αυτή μέσω Διαδικτύου. Πολλές είναι οι ιδιωτικές εταιρείες συμβούλων επιχειρήσεων που έχουν ιστοσελίδες στις οποίες περιλαμβάνουν αγγελίες πελατών τους. Το ίδιο ισχύει και για μεγάλες εταιρείες, οι οποίες ανακοινώνουν στην ιστοσελίδα τους / εταιρικά sites, τις κενές θέσεις εργασίας που προκύπτουν. Επιπλέον, υπάρχουν ιστοσελίδες οι οποίες εξειδικεύονται στην καταχώρηση αγγελιών καθώς και εξειδικευμένα sites εύρεσης εργασίας τα οποία δίνουν στον υποψήφιο τη δυνατότητα προσφοράς και ζήτησης.

Ο υποψήφιος που ψάχνει για δουλειά μπορεί να αναζητήσει εργασία χωρίς να είναι εγγεγραμμένο μέλος σε κάποιο από τα site «εύρεσης εργασίας», έχει ωστόσο και την

<sup>17</sup> <http://www.jobclub.gr/index.html>

<sup>18</sup> <http://career.teiep.gr/index.php?id=19>

δυνατότητα να εγγραφεί καταχωρώντας το βιογραφικό του, στο οποίο στη συνέχεια θα έχουν πρόσβαση, όσοι εργοδότες έχουν κινήσει διαδικασία αναζήτησης προσωπικού μέσω της ιστοσελίδας. Ο εκάστοτε εργοδότης εισάγει τις παραμέτρους που τον ενδιαφέρουν, όπως για παράδειγμα φύλο, ηλικία, σπουδές, προϋπηρεσία και αντλεί τα κατάλληλα, για τις δικές του ανάγκες, βιογραφικά σημειώματα. Το διαδίκτυο είναι μια καλή πηγή αναζήτησης τόσο για τις εταιρίες, λόγω της ευελιξίας τους και της τεράστιας βάσης δεδομένων που διαθέτουν - η οποία ανανεώνεται συνεχώς, όσο και για τον άνεργο καθώς οι υπηρεσίες προσφέρονται δωρεάν προς αυτόν.

Πολλοί μεγάλοι και «επιθυμητοί» εργοδότες, ανεβάζουν στα sites τους (και για λόγους prestige) τις ανάγκες κάλυψης θέσεων μέσα στην εταιρία τους. Τα ποσοστά αναζήτησης εργασίας μέσω διαδικτύου είναι πολύ υψηλά καθώς θεωρείται από τις πρώτες επιλογές στη λίστα των υποψήφιων εργαζομένων.

Τα sites για την εύρεση εργασίας μέσω διαδικτύου είναι αρκετά. Παρακάτω θα αναφερθούν ορισμένα από αυτά:

- <http://www.kariera.gr/> : εύρεση και αναζήτηση εργασίας σε όλη την Ελλάδα.
- <http://www.diorismos.gr/> : για διορισμούς στο Δημόσιο.
- <http://www.asep.gr/> : πληροφορίες, δελτία Τύπου, εξέλιξη προσλήψεων, προκηρύξεις και αποτελέσματα διαγωνισμών.
- <http://aitisis-asep.gr/> : για συμβουλές και πληροφορίες για τις αιτήσεις και τους διαγωνισμούς του ΑΣΕΠ.
- <http://karieres.dolnet.gr/> : το εξειδικευμένο ένθετο γνωστής εφημερίδας με αγγελίες αποκλειστικά για την αγορά εργασίας.
- <http://www.oaed.gr/> : πληροφορίες, προγράμματα, νέα και θέσεις εργασίας στην Ελλάδα και το εξωτερικό.
- <http://www.adecco.gr/> : εταιρεία παροχής υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού και δημοσίευση θέσεων εργασίας.
- <http://jobs.freestuff.gr/?ref=jobseekbanner> : αγγελίες εργασίας από την αγορά της πληροφορικής κυρίως - και όχι μόνο.

- <http://www.ingroup.gr> : θέσεις εργασίας προσωρινής και μόνιμης απασχόλησης.
- <http://www.jobical.com/> : αναζήτηση εργασίας σε Ελλάδα και εξωτερικό.
- <http://www.stelechi.gr/> : θέσεις εργασίας για στελέχη επιχειρήσεων.
- <http://www.monster.co.uk/> : αναζήτηση εργασίας σε όλον τον κόσμο. Virtual job interview και πολλά ενδιαφέροντα άρθρα.
- <http://jobs.slando.gr/> : κατάλογος για την εύρεση εργασίας στην Ελλάδα.
- <http://www.jobsite.gr/> : μηχανή αναζήτησης αγγελιών εργασίας με δυνατότητα καταχώρησης της αγγελίας σας.
- <http://www.ergasia.info/> : δωρεάν αγγελίες εργασίας με μόλις λίγους μήνες παρουσίας. Δυνατότητα εισαγωγής και βιογραφικού σημειώματος.
- <http://www.jobingreece.com/greek/> : αναζήτηση εργασίας στην Ελλάδα και το εξωτερικό.
- <http://www.εργασία.gr/> : αναζήτηση σεμιναρίων ΚΕΚ, αναζήτηση εργασίας και προσωπικού.
- <http://www.aggeliopolis.gr> : αναζήτηση εργασίας με βάση τις γεωγραφικές προτιμήσεις σας.
- <http://www.randstad.gr> : Randstad Hellas Εταιρεία παροχής υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού και δημοσίευση θέσεων εργασίας.
- <http://www.youthemployment.org.cy/> : διαδικτυακή πύλη της νεολαίας για την απασχόληση: η ιστοσελίδα της νεολαίας για την απασχόληση παρέχει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για τον τομέα της εργασίας, οι οποίες ανταποκρίνονται στη διαφορετικότητα των αναγκών των νέων και στην απαίτηση τους για πολλαπλές επιλογές και ευκαιρίες. Στο site αυτό βρίσκονται θέσεις εργασίας μόνιμες ή μη, προσωρινές, εποχιακές, μερικής απασχόλησης, ευκαιρίες για εθελοντική εργασία στην Κύπρο και σε οποιαδήποτε Ευρωπαϊκή χώρα.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> <http://www.youthemployment.org.cy/index.php>

- <http://www.et.gr/> : Εθνικό Τυπογραφείο-Αναζήτηση Φ.Ε.Κ.
- <http://www.eures.gr/> : Εργασία στο Εξωτερικό με το Πρόγραμμα EURES του Ο.Α.Ε.Δ.
- <http://www.acci.gr/bie/> : Γραφείο Ενημέρωσης ανέργων και επιχειρήσεων του Ε.Β.Ε.Α.
- <http://www.kepea.gr/> : ΚΕ.Π.Ε.Α. Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων Γ.Σ.Ε.Ε.
- <http://www.ekep.gr/> : Ε.Κ.Ε.Π. Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού
- <http://www.tee.gr/> : Τ.Ε.Ε. Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδας
- <http://www.eie.gr/> : Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας<sup>20</sup>

### 3.7. Κοινωνικός Περίγυρος

Τα ανεπίσημα κανάλια πληροφόρησης μοιάζουν να είναι, μια από τις πιο αποτελεσματικές μεθόδους αναζήτησης εργασίας. Πολλές εταιρείες δεν ανακοινώνουν δημόσια τις κενές θέσεις που έχουν, γιατί προτιμούν να καλυφθεί η θέση με άτομα που θα συστηθούν μέσα από το εργασιακό τους περιβάλλον, με αποτέλεσμα οι θέσεις αυτές να μην είναι δυνατόν να γίνουν γνωστές από εναλλακτικές πηγές πληροφόρησης. Η ανάπτυξη κοινωνικών δικτύων συμβάλλει στην ενημέρωση για διαθέσιμες θέσεις εργασίας που υποπίπτουν στην αντίληψη των ατόμων του κοινωνικού περιγύρου του ανέργου.<sup>21</sup>

Επιπλέον, σε αυτόν τον τρόπο εύρεσης εργασίας, θα βοηθούσαν πολύ και οι συστάσεις εργαζομένων σε μια επιχείρηση, καθώς χωρίς αμφιβολία αποτελούν μια αξιόπιστη πηγή. Ωστόσο, υπάρχει ο κίνδυνος να υπερεκτιμήσουν ορισμένοι εργαζόμενοι αυτούς που συστήνουν, είτε συνειδητά είτε από λάθος εκτίμηση<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> <http://career.teiep.gr/index.php?id=19>

<sup>21</sup> <http://91.132.176.67/General/corp/info.aspx>

<sup>22</sup> Λεωνίδας Σ.Χυτήρης, *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα 2001, σελ. 66.

### **3.8. Ημέρες Καριέρας**

Πρόκειται για μια αγορά εργασίας όπου, μία ή δυο φορές το χρόνο, συναντιούνται οι επί πτυχίω ή τεταρτοετείς φοιτητές διαφόρων σχολών με στελέχη επιχειρήσεων. Πλέον, γνωστές εταιρίες του χώρου του ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και κάποιες σχολές ή και δήμοι ξεκινούν τη διοργάνωση ημερών καριέρας. Η συνάντηση γίνεται σε συγκεκριμένο χώρο, συνήθως σε πανεπιστημιακό ίδρυμα, αλλά οπωσδήποτε όχι στον χώρο κάποιας συγκεκριμένης επιχείρησης. Τα στελέχη των επιχειρήσεων συζητούν με τους φοιτητές τις δυνατότητες και ευκαιρίες να απασχολήσουν στο μέλλον ένα συγκεκριμένο αριθμό ατόμων. Η αξιολόγηση του υποψήφιου γίνεται τόσο σε επίπεδο προσωπικής συνέντευξης όσο και με τη συμπλήρωση ειδικών ερωτηματολογίων ή και ειδικών εντύπων αίτησης πρόσληψης.<sup>23</sup>

### **3.9. Επαγγελματικές και Κλαδικές Ενώσεις και Σωματεία**

Οι επαγγελματικές και κλαδικές ενώσεις αποτελούν άριστη πηγή εύρεσης εγγεγραμμένων και έμπειρων επαγγελματιών για τις επιχειρήσεις. Όλοι οι εργαζόμενοι καθώς και οι νέο-εργαζόμενοι μπορούν να εγγραφούν σε περισσότερες από μια τέτοιου είδους ενώσεις και να αντλούν από εκεί πληροφορίες για κενές θέσεις εργασίας στην αγορά εργασίας.

### **3.10. Προκηρύξεις του Δημοσίου ή της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

Οι περισσότερες δημόσιες θέσεις εργασίας, καθώς και αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δημοσιεύονται στον καθημερινό τύπο και στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ). Η τακτική παρακολούθηση της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως βοηθά τον υποψήφιο να είναι συνεχώς ενήμερος για τις θέσεις του Δημοσίου που προκηρύσσονται. Όσο για τις αιτήσεις σε δημόσια υπηρεσία, χρειάζεται μεγάλη προσοχή στα προσόντα που απαιτούνται και τα δικαιολογητικά που χρειάζονται. Πρέπει κανείς να σέβεται τα χρονικά πλαίσια μέσα στα οποία πρέπει να υποβάλλει την αίτηση ή τον φάκελο υποψηφιότητας και, επειδή οι διαδικασίες αυτές είναι απρόσωπες, να γνωρίζει ότι δεν συγχωρείται κανένα λάθος ή παράληψη.

<sup>23</sup> Λεωνίδας Σ.Χυτήρης, *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα 2001, σελ. 68-69.

Τέλος, το νέο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Υπηρεσιών Απασχόλησης (EURES), στο οποίο συμμετέχει ο Ο.Α.Ε.Δ. παρέχει πληροφορίες σχετικά με την προσφορά, τη ζήτηση και τις δυνατότητες εύρεσης εργασίας στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.<sup>24</sup>

### **3.11. Ανάπτυξη κατάλληλου κοινωνικού δικτύου**

Η ανάπτυξη του κατάλληλου κοινωνικού δικτύου (φίλοι, συγγενείς, καθηγητές, συνάδελφοι) σαφέστατα βοηθάει στην γρηγορότερη εύρεση εργασίας. Σκοπός του αναπτυγμένου κοινωνικού δικτύου αποτελεί η άμεση πληροφόρηση για υπάρχουσες ή επικείμενες θέσεις εργασίας.<sup>25</sup>

### **3.12. Υπουργείο Εργασίας**

Το Υπουργείο Εργασίας προσφέρει:

- Υπηρεσίες για εξεύρεση και τοποθέτηση σε κατάλληλη εργασία (σε ανέργους και άτομα που αναζητούν καλύτερη εργασία).
- Συμβουλές και πληροφορίες για τα επαγγέλματα και τις προοπτικές τους τοπικά ή πανελλαδικά.
- Πληροφορίες για τις ευκαιρίες επαγγελματικής κατάρτισης, εκπαίδευσης και ανέλιξης σε διάφορα επαγγέλματα.
- Πληροφορίες για τους όρους απασχόλησης και την εργατική νομοθεσία.
- Ειδική εξυπηρέτηση σε ομάδες ατόμων, που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εξεύρεση και διατήρηση εργασίας.<sup>26</sup>

### **3.13. Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού**

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού προσφέρει σχέδιο για πρόσληψη και κατάρτιση αποφοίτων σχολών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με σκοπό την ικανοποίηση

<sup>24</sup> <http://www.jobclub.gr/index.html>

<sup>25</sup> <http://www.jobclub.gr/index.html>

<sup>26</sup> <http://www.youthemployment.org.cy/index.php>

των αναγκών των επιχειρήσεων / οργανισμών για την ορθολογική στελέχωσή τους με προσοντούχο και άρτια καταρτισμένο προσωπικό.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> <http://www.youthemployment.org.cy/index.php>

#### 4. «Καλύτερες – χειρότερες» μέθοδοι αναζήτησης εργασίας

Σύμφωνα με την μελέτη του Richard Nelson Bolles, στο βιβλίο του «The 1997 what colour is your parachute?, οι «καλύτερες» και οι «χειρότερες» μέθοδοι αναζήτησης εργασίας με τα αντίστοιχα ποσοστά επιτυχίας και αποτυχίας είναι οι ακόλουθες:

- Αναζήτηση εργασίας μέσω φίλων, γνωστών, μελών της οικογενείας και ατόμων του περιβάλλοντός σας (33% επιτυχία).
- Αναζήτηση εργασίας «χτυπώντας τις πόρτες» των εργοδοτών για τους οποίους θα σας άρεσε πραγματικά να δουλέψετε (47% επιτυχία).
- Από μόνοι σας, χρησιμοποιώντας τον Χρυσό Οδηγό και τηλεφωνώντας στους εργοδότες στους οποίους θα επιθυμούσατε πραγματικά να εργαστείτε και ιδιαίτερος στην πόλη που ζείτε (69% επιτυχία).
- Σε συνεργασία με άλλα πρόσωπα ακολουθείτε την προηγούμενη διαδικασία (84% επιτυχία).
- Κάνοντας αρκετή δουλειά από μόνοι σας και δημιουργώντας ένα πλάνο προσέγγισης των εταιρειών στις οποίες θα θέλατε να δουλέψετε. Αυτό σημαίνει μελέτη του χώρου όσον αφορά τη δραστηριοποίηση, τα προϊόντα και τα πιθανά προβλήματά τους. Αφού προετοιμαστείτε πλήρως, προσπαθήστε να έρθετε σε επαφή μαζί τους είτε άμεσα είτε έμμεσα μέσω κάποιων γνωστών. Στη συνάντηση μαζί τους πρέπει να είστε έτοιμοι με επιχειρήματα προκειμένου να αποδείξετε το πώς μπορείτε να βοηθήσετε την εταιρεία και να δώσετε λύση στα προβλήματα που μπορεί να αντιμετωπίζει (86% επιτυχία).

Οι πέντε χειρότερες μέθοδοι σύμφωνα με τον Richard Nelson Bolles είναι:

- Ταχυδρόμηση βιογραφικών στην τύχη (93% αποτυχία).
- Απάντηση σε αγγελίες από εφημερίδες εξειδικευμένες στο αντικείμενο εργασίας σας (93% αποτυχία).
- Απάντηση σε αγγελίες από εφημερίδες που βρίσκονται σε άλλα σημεία της χώρας (90% αποτυχία).
- Απάντηση σε αγγελίες από εφημερίδες που βρίσκονται μόνο στην περιοχή της χώρας που διαμένετε (80% αποτυχία).



- Αναζήτηση εργασίας μέσω ιδιωτικής εταιρείας που δραστηριοποιείται στον χώρο (75% αποτυχία).

Τα προαναφερόμενα ποσοστά ισχύουν μόνο αν χρησιμοποιηθεί ξεχωριστά η κάθε μέθοδος. Για τη μεγαλύτερη δυνατή επιτυχία στην αναζήτηση εργασίας, χρειάζεται να γίνει ο κατάλληλος συνδυασμός των μεθόδων.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> <http://www.tovima.gr/relatedarticles/article/?aid=148497>

## 5. Συμπεράσματα

Οι τρόποι αναζήτησης εργασίας πρέπει να προσαρμόζονται στις κοινωνικές, τεχνολογικές και διεθνείς αλλαγές. Κάποιος που αναζητεί εργασία οφείλει να είναι ενημερωμένος για τις εξελίξεις και παράλληλα να χρησιμοποιεί τόσο τους γνωστούς, παραδοσιακά, αποδεκτούς τρόπους όσο και τους σύγχρονους προκειμένου να αυξήσει τις πιθανότητες για ένα θετικό αποτέλεσμα.

Μακράν ο πιο διαδεδομένος τρόπος αναζήτησης εργασίας είναι οι αγγελίες στα έντυπα. Χωρίς βέβαια αυτό να σημαίνει ότι πρέπει να αρκестεί κάποιος μόνο σε αυτόν, καθώς μόνο ένα μικρό ποσοστό των νέων θέσεων εργασίας δημοσιεύεται στον Τύπο. Επιπλέον, η τεχνολογία έχει εξελιχθεί και οι ιστοσελίδες αναζήτησης εργασίας έχουν κερδίσει σαφέστατα έδαφος. Τις ιστοσελίδες αυτές συχνά επισκέπτονται εταιρίες με σκοπό να αντλήσουν βιογραφικά σημειώματα για την πλήρωση μιας θέσης. Επομένως, με αυτόν τον τρόπο αυξάνονται οι πιθανότητες να φθάσει το βιογραφικό κάποιου υποψήφιου στα κατάλληλα άτομα.

Χρήσιμη εναλλακτική λύση αποτελούν οι ειδικές ιστοσελίδες που φιλοξενούν αγγελίες και οι σχετικές ενότητες στις ιστοσελίδες των εταιριών. Τα τοπικά γραφεία του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) είναι επίσης χρήσιμα. Η επικοινωνία με συμβούλους επιχειρήσεων που διαθέτουν τμήματα εύρεσης και επιλογής προσωπικού, μπορεί να οδηγήσει τους υποψήφιους να πέσουν θύματα εκμετάλλευσης επιτηδείων που εκμεταλλεύονται την ανεργία. Οι αξιόπιστοι σύμβουλοι αμείβονται από τις επιχειρήσεις-πελάτες τους και όχι από τους υποψηφίους.

Απαραίτητη είναι και η ενημέρωση για τις δραστηριότητες του γραφείου διασύνδεσης του πρώην ή νυν εκπαιδευτικού σας οργανισμού. Τα γραφεία αυτά διατηρούν επαφές με πολλές εταιρίες και τους προωθούν βιογραφικά σημειώματα φοιτητών ή αποφοίτων τους χωρίς κόστος, γεγονός που τα καθιστά μία ελκυστική πηγή για τις επιχειρήσεις. Εξίσου απαραίτητη είναι και η διατήρηση του δικτύου γνωριμιών και η διεύρυνση αυτού καθώς και η δήλωση συμμετοχής σε «Ημέρες Καριέρας» Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όπου δίνουν το «παρόν» πολλές και αξιόλογες εταιρίες.

Οι υποψήφιοι δεν πρέπει να είναι διστακτικοί στο να στείλουν αυτοβούλως το βιογραφικό τους σημείωμα σε επιχειρήσεις που τους ενδιαφέρουν να εργαστούν, ακόμη και αν δεν έχει δημοσιευθεί σχετική αγγελία. Είναι σημαντικό να υπάρχει η υποψηφιότητά τους στα αρχεία των επιχειρήσεων, αφού όταν δημιουργείται ένα άνοιγμα πρώτα ανατρέχουν σε αυτά και μόνον αν η ποσότητα και η ποιότητα των υπαρχόντων βιογραφικών δεν είναι ικανοποιητικές προχωρούν σε δημοσίευση αγγελίας.

Τέλος, δεν πρέπει να μένουν ανεκμετάλλευτες οι εποχικές εργασίες (π.χ. ευρύτερος τουριστικός τομέας το καλοκαίρι, λογιστικά γραφεία κατά την περίοδο υποβολής των δηλώσεων φόρου εισοδήματος, πολυκαταστήματα την περίοδο των εορτών, αντικατάσταση αδειούχων) προκειμένου να αποκτηθεί έστω και μέσω αυτού του τρόπου, η κατάλληλη προϋπηρεσία.

Ο συνδυασμός πολλών από τις παραπάνω ενέργειες έχει πολύ μεγαλύτερες πιθανότητες να οδηγήσει σε συντομότερο χρονικό διάστημα στην ανεύρεση εργασίας. Και δεν πρέπει να ξεχνάμε πως εκτός από τα παραπάνω αυτό που επίσης χρειάζεται είναι πίστη στις ικανότητες και στα προσωπικά χαρακτηριστικά, αισιοδοξία για τη θετική έκβαση της προσπάθειας και διαρκής αναβάθμιση των γνώσεων και των ικανοτήτων όλων όσων ψάχνουν ενεργά για δουλειά.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> <http://www.myworld.gr/site/content.php?artid=12766>

## 6. Βιβλιογραφία

### **Βιβλία:**

- Θεόδωρος Κατσανέβας, Ο χρυσός κανόνας για τις επιλογές σταδιοδρομίας, Σύγχρονος Επαγγελματικός προσανατολισμός, Εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα 2009.
- Θεόδωρος Κατσανέβας, Η εξέλιξη της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Αθήνα 1996.
- Λεωνίδας Σ.Χυτήρης, Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα 2001.
- R.Noë, J.Hollenbeck, B.Gerhart, P.Wright, Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων, Τόμος Α', Εκδόσεις Παοπαζήση, Αθήνα 2006.
- R.Noë, J.Hollenbeck, B.Gerhart, P.Wright, Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων, Τόμος Β', Εκδόσεις Παοπαζήση, Αθήνα 2006.
- Άγγελος Ι.Ευστρατίου, Θεωρίες των αγορών εργασίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα 2000.
- Ημερίδα στο "Ευγενίδιο Ίδρυμα", ΤΕΙ Αθήνας, Η Ευρωπαϊκή Αγορά εργασίας και η Ελλάδα, 1 Νοεμβρίου 1991.
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Η απασχόληση στην Ευρώπη, Γενική Διεύθυνση απασχόλησης, εργασιακές σχέσεις και κοινωνικές υποθέσεις, Βρυξέλες-Λουξεμβούργο 1993.
- Χρήστος Ρεβελιώτης, Η Αγορά εργασίας και τα μυστικά της, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα 2000.
- Γιάννης Καλλίνικος, Χάρης Ναξάκης κ.α., Το μέλλον της εργασίας, σύγχρονες Κοινωνιολογικές αναλύσεις, Εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα 2005.

### **Ιστοσελίδες:**

<http://www.jobclub.gr/index.html>

<http://www.myworld.gr/site/content.php?artid=12766>

<http://www.tovima.gr/relatedarticles/article/?aid=148497>

<http://career.teiep.gr/index.php?id=19>

<http://www.youthemployment.org.cy/index.php>

<http://91.132.176.67/General/corp/info.aspx>