



**Τεχνολογικό
Εκπαιδευτικό
Ίδρυμα Κρήτης**

Ανδρεουλάκη Αγάπη: Α.Μ.3525
Γκιρτζιμάνη Μαρία : Α.Μ.3346

Επιβλέπων καθηγητής:
Μαυρίδης Παύλος

Μέθοδοι Αναζήτησης Εργασίας



ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ηράκλειο, Ιούνιος 2012

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα θέλαμε να εκφράσουμε τις θερμές ευχαριστίες μας στον επιβλέποντα καθηγητή, κύριο Μαυρίδη, για την πολύτιμη βοήθειά του και την ευχάριστη διάθεσή του να προσφέρει τις γνώσεις του καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της πτυχιακής εργασίας. Επίσης, να ευχαριστήσουμε τους συμφοιτητές μας για την συμπαράστασή τους και τέλος, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τις οικογένειές μας για την πολύπλευρη υποστήριξη που μας προσέφεραν όλο αυτό το διάστημα.

ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

της Ανδρεουλάκη Αγάπης και
Γκιρτζιμάνη Μαρίας

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η κοινή διαπίστωση ότι την σημερινή εποχή οι νέοι και οι νέες ακόμα και οι ηλικιωμένοι έχουν μπει σε μία εξοντωτική διαδικασία αναζήτησης εργασίας, αποτέλεσε έναυσμα για την επιλογή του θέματος της παρούσας εργασίας. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνηθούν οι πηγές αναζήτησης εργασίας αναλύοντας τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα καθεμίας πηγής ξεχωριστά. Για το σκοπό αυτό, χρησιμοποιήσαμε την μέθοδο των ερωτηματολογίων προκειμένου να διαπιστωθεί μέσα από την έρευνα μας ποιές μέθοδοι εύρεσης εργασίας είναι περισσότερο αποτελεσματικές και ποιές λιγότερο αποδοτικές. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων κατά την αναζήτηση εργασίας καταφεύγουν πρώτα στο διαδίκτυο, αλλά η αποτελεσματικότερη μέθοδος η οποία τους εντάσσει στην αγορά εργασίας αποδεικνύεται ότι είναι τελικά το δίκτυο γνωριμιών. Επίσης προκύπτει ότι η ελληνική αγορά υστερεί αρκετά στην αποτελεσματικότητα των τεχνικών εύρεσης εργασίας όπως υποστηρίζει το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων.

METHODS OF JOB SEARCHING

by Andreoulaki Agapi and

Girtzamani Maria

ABSTRACT

The common finding that the current time young men and young women and even older people have come to a frustrating job search process was the spark for choosing the subject of the present thesis .The purpose of this thesis is to investigate the sources of job search analyzing the advantages and the disadvantages of each source separately. For this purpose, we used the method of the questionnaires in order to determine which of the methods are more effective and which are less efficient through the research. The results indicated that during job searching, the first resort of the majority of individuals is the method of internet but the results proved that finally the most effective method that incorporates them into the labour market is the networking. Also, the majority of the respondents claim that the Greek labour market lags in the effectiveness of several methods of job searching.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	2
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	3
ABSTRACT.....	4
ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	8
ΛΙΣΤΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ	
1.1 Ορισμός και σπουδαιότητα του θέματος.....	11
1.2 Προγραμματισμός της Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας και Ανάπτυξη Προσωπικής Στρατηγικής.....	12

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΗΓΕΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	14
2.2 ΑΓΓΕΛΙΕΣ ΣΕ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ.....	15
2.2.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ « ΑΓΓΕΛΙΑΣ ».....	15
2.3 ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΟΣ.....	16
2.3.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΜΕΘΟΔΟΥ «ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΟΣ»	16
2.4 ΧΡΗΣΗ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ.....	17
2.4.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ «ΧΡΗΣΗΣ ΤΟΥ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ».....	17
2.5 ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΥΡΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	17
2.5.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ «ΓΡΑΦΕΙΩΝ ΕΥΡΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ».....	18
2.6 ΓΡΑΦΕΙΑ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ ΚΑΙ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ.....	19
2.6.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ «ΓΡΑΦΕΙΩΝ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ ΚΑΙ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ».....	20
2.7 ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ.....	20
2.7.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ «ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ».....	21
2.8 ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (ΟΑΕΔ).....	22
2.8.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ «Ο.Α.Ε.Δ.».....	23
2.9 Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΟΥ Α.Σ.Ε.Π. ΣΕ ΦΟΡΕΙΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ.....	23
2.9.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ.....	24
2.10 ΔΙΚΤΥΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΓΝΩΡΙΜΙΩΝ.....	25

2.10.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ «ΔΙΚΤΥΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΓΝΩΡΙΜΙΩΝ».....	26
2.11 ΑΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ ΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	26
 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ	
3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	28
3.2 EUROPASS.....	29
3.3 Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ – EURES.....	32
 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 :ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΩΝ ΚΑΙ Η ΠΛΕΥΡΑ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	
4.1 ΠΗΓΕΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΛΕΥΡΑ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ.....	33
4.2.ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ ΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	35
 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	
5.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	37
5.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	55
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	57
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	58

ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο :

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: Επισκέψεις της πύλης Europass και συμπλήρωση βιογραφικών σημειωμάτων για όλα τα εθνικά κέντρα (ανά έτος)..... 31

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Αριθμός Συμπλήρωσης βιογραφικών σημειωμάτων Europass από Έλληνες υποψηφίους (ανά έτος)..... 31

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο :

ΠΙΝΑΚΑΣ 3: Μέθοδοι προσέλκυσης ταξινομημένες με βάση το κόστος τους..... 34

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο :

ΠΙΝΑΚΑΣ 4. Δομή Ερευνητικού Δείγματος..... 39

ΛΙΣΤΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο :

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1 : Κατανομή του Δείγματος ανά φύλο..... 40

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: Κατανομή του Δείγματος κατά ηλικία..... 40

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: Κατανομή του δείγματος κατά Εργασιακή Κατάσταση..... 41

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: Κατανομή του Δείγματος κατά Μορφωτικό επίπεδο.....	42
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5: Χρονικό διάστημα παραμονής σε κατάσταση Ανεργίας.....	43
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6: Μέθοδοι εύρεσης εργασίας, Ποιες είναι πιο διαδεδομένες- ποιες έχουν χρησιμοποιηθεί περισσότερο.....	44
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7: Αναζήτηση εργασίας με βάση το ενδιαφέρον και τις σπουδές....	45
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8: Εργασία στο παρελθόν.....	45
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9: Ενδεχόμενο αναζήτησης εργασίας στο εξωτερικό.....	46
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10: Χρονικό διάστημα εργαζομένων για την επίτευξη εύρεσης εργασίας.....	47
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11: Μέθοδοι που χρησιμοποιήθηκαν για την εύρεση εργασίας.....	48
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12: Μέθοδοι που τελικά βοήθησαν για την εύρεση εργασίας.....	49
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13: Εργασία πάνω στο αντικείμενο σπουδών.....	49
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14: Αιτίες δυσκολίας εύρεσης εργασίας.....	51
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15: Κατά πόσο χρησιμοποιήσει η Ελληνική αγορά τις κατάλληλες μεθόδους εύρεσης εργασίας.....	52

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16: Ενίσχυση μεθόδων για να γίνουν πιο αποδοτικές..... 52

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17: Ενίσχυση μεθόδων εύρεσης εργασίας προκειμένου να γίνουν πιο αποδοτικές..... 54

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Ορισμός και σπουδαιότητα του θέματος

Η ανεργία είναι ένα φαινόμενο που μαστίζει όχι μόνο τη χώρα μας αλλά και την πανευρωπαϊκή – παγκόσμια αγορά . Οι διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας επηρεάζουν ολοένα και περισσότερο το χαρακτήρα και τη σταθερότητα της απασχόλησης με αποτέλεσμα η ανεργία των νέων να αναδεικνύεται σε ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα της εποχής μας. Επαγγέλματα που παραδοσιακά εξασφάλιζαν σταθερή απασχόληση εξαφανίζονται ή αλλάζουν περιεχόμενο και εμφανίζονται νέα επαγγέλματα και ειδικότητες. Είναι κοινά αποδεκτό ότι για να μπει κανείς σήμερα στην αγορά εργασίας συναντά μεγάλο ανταγωνισμό. Σε ορισμένους μάλιστα κλάδους χρειάζονται πολλές, επίμονες προσπάθειες για να επιτευχθεί μια συνέντευξη με έναν εργοδότη, ιδιαίτερα αν ο υποψήφιος ανήκει σε ορισμένες κοινωνικές ομάδες που πλήττονται από διακρίσεις, όπως οι γυναίκες, οι νέοι πτυχιούχοι, τα άτομα με ειδικές ανάγκες κλπ. Με αυτά τα δεδομένα, η αναζήτηση θέσεων εργασίας είναι μία οργανωμένη εκστρατεία ,αφού απαιτεί συστηματική ενασχόληση ,σωστή διαχείριση χρόνου καθώς και οργάνωση των ενεργειών.

Στο πλαίσιο που περιγράψαμε οι τεχνικές εξεύρεσης εργασίας καθώς και η γενικότερη διαχείριση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας παίζουν πρωταρχικό ρόλο στην διαδικασία αναζήτησης εργασίας. Η ένταξη στην αγορά εργασίας είναι αποτέλεσμα ενός συνόλου τακτικών κινήσεων σύμφωνο με τα ενδιαφέροντα, τις δεξιότητες και τους επαγγελματικούς στόχους του κάθε υποψήφιου. Είναι γεγονός ότι, για την εξεύρεση εργασίας είναι απαραίτητες ορισμένες ειδικές τεχνικές και δεξιότητες που συνήθως στην διάρκεια της τυπικής εκπαίδευσης των νέων δεν διδάσκονται.

1.2 Προγραμματισμός της Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας και Ανάπτυξη Προσωπικής Στρατηγικής

Η ραγδαία εξάπλωση των νέων τεχνολογιών σε συνδυασμό με τη διεθνοποίηση της οικονομίας και την παγκόσμια οικονομική κρίση έχουν ανατρέψει τις συνθήκες εργασίας που επικρατούσαν τις τελευταίες δεκαετίες. Συγκεκριμένα, η σταθερότητα και η διάρκεια που έχουν πάψει πλέον να χαρακτηρίζουν την απασχόληση, ο περιορισμός των προσλήψεων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και ο αυξανόμενος ανταγωνισμός καθιστούν απαραίτητο πλέον τον προγραμματισμό και την διαχείριση επαγγελματικής σταδιοδρομίας ιδιαίτερα στην περίπτωση των νεοεισερχόμενων. Έτσι, η ένταξη στην αγορά εργασίας και η επιτυχημένη επαγγελματική σταδιοδρομία δεν είναι θέμα συμπτώσεων, αλλά αποτέλεσμα συστηματικού σχεδιασμού και προγραμματισμού και απαιτεί από την πλευρά του ανέργου ειδικές γνώσεις και δεξιότητες. Η διαμόρφωση μίας αποτελεσματικής προσωπικής στρατηγικής καθώς και οι αποτελεσματικές τεχνικές αναζήτησης εργασίας παίζουν πρωταρχικό ρόλο στην αναζήτηση εργασίας από την πλευρά του εργαζομένου.

Όσον αφορά την διαμόρφωση μίας αποτελεσματικής προσωπικής στρατηγικής, το πρώτο πράγμα που πρέπει να κάνει κάποιος ο οποίος αναζητά εργασία είναι η συστηματική αξιολόγηση των γνώσεων, των ικανοτήτων του, των ενδιαφερόντων του και των προτεραιοτήτων του ώστε να αντιληφθεί το είδος της εργασίας με την οποία θέλει να ασχοληθεί, σύμφωνα με τα προσόντα του. Θα πρέπει να εφαρμόζεται η πλήρης αυτογνωσία, αυτό δηλαδή που δίδασκε ο Σωκράτης, το «γνώθι σαυτόν». Κάθε άτομο θα πρέπει να λαμβάνει υπ όψιν του και να μπορεί να απαντήσει στο ερώτημα ποιές είναι οι δυνατότητες και ποιές οι αδυναμίες του, ποιές είναι οι φιλοδοξίες του ως άτομο, σε ποίο εργασιακό περιβάλλον θα ήθελε να απασχολείται και σε ποία επίπεδα θα ήθελε να κυμαίνονται οι αποδοχές του. Σε δεύτερο στάδιο, θα πρέπει να σταθμίσει τις επιθυμίες του σε συνάρτηση με τα αντικειμενικά δεδομένα που επικρατούν στην αγορά εργασίας. Είναι σημαντικό, να μπορέσει κανείς να διαμορφώσει τους στόχους του λαμβάνοντας υπόψη τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς.

Ο συνδυασμός των υποκειμενικών μας δυνατοτήτων με τα αντικειμενικά δεδομένα της αγοράς εργασίας μπορεί να οδηγήσει στον προσδιορισμό εφικτών και υλοποιήσιμων στόχων για την επαγγελματική μας σταδιοδρομία .¹Αμέσως μετά θα πρέπει να καθοριστούν τα βήματα που θα ακολουθηθούν ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι. Η επιλογή του επαγγέλματος είναι υποκειμενικό ζήτημα και εξαρτάται κυρίως από τις προτεραιότητες

¹ Καραλής, Θ.,1999. *Τεχνικές Εξεύρεσης Εργασίας*, σελ 15.

που θέτει ο καθένας. Για παράδειγμα ορισμένοι παράγοντες που καθορίζουν την επιλογή είναι το ωράριο, ο μισθός και οι επαγγελματικές προοπτικές.

Όσον αφορά τις τεχνικές αναζήτησης εργασίας, που αποτελούν και το κύριο αντικείμενο της παρούσας εργασίας, αποτελούν μέσο για την επίτευξη των στόχων των εν δυνάμει εργαζομένων. Έτσι η περίοδος της ανεργίας μπορεί να αντιμετωπιστεί με δημιουργικό τρόπο και όχι παθητικά κάτι που θα οδηγούσε σε διόγκωση του προβλήματος. Είναι πολύ σημαντικό να μπορεί κανείς να αποκτήσει εμπειρία στην αναζήτηση εργασίας και ειδικότερα στον τρόπο διαχείρισης των μεθόδων και τεχνικών εύρεσης εργασίας, αφού όπως έχει ήδη προαναφερθεί η αμφιβολία και η μη σταθερότητα χαρακτηρίζουν πλέον την απασχόληση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΗΓΕΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι τρόποι με τους οποίους οι άνθρωποι μπορούν να αναζητήσουν εργασία χωρίζονται σε δύο βασικές κατηγορίες :

A) Παραδοσιακές

B) Ενεργητικές

Παραδοσιακές: Σε αυτή την κατηγορία περιλαμβάνονται οι μέθοδοι εύρεσης εργασίας μέσω των μικρών αγγελιών των εφημερίδων και περιοδικών, των γραφείων ευρέως εργασίας, των τοπικών γραφείων του ΟΑΕΔ, των γραφείων διασύνδεσης Πανεπιστημίων και μέσω της χρήσης του διαδικτύου (π.χ. www.Kariera.gr, www.Skywalker.gr)

Ενεργητικές: Σε αυτή την κατηγορία ο ενδιαφερόμενος χρησιμοποιεί τεχνικές για να προβάλλει τον εαυτό του, τηλεφωνεί σε επιχειρήσεις για τις οποίες εκδηλώνει ενδιαφέρον και χρησιμοποιεί το δίκτυο κοινωνικών επαφών του, τους ανθρώπους που γνωρίζει ή που του συστήνουν οι γνώριμοί του (warm contacts) ή και ανθρώπους που δεν γνωρίζει (cold contacts).

Ακολουθώντας τις παραδοσιακές μεθόδους αναζήτησης αναμένεται να συναντηθεί και ο μεγαλύτερος ανταγωνισμός μεταξύ των υποψηφίων για μία θέση εργασίας καθώς πρόκειται για θέσεις οι οποίες είναι δημοσιευμένες και έχουν γίνει ευρέως γνωστές. Υπολογίζεται πως μόνο το 25% των διαθέσιμων θέσεων εργασίας ανακοινώνεται στον Τύπο και το 75% των διαθέσιμων θέσεων βρίσκεται στην «κρυφή» αγορά.² Με τον όρο κρυφή» αγορά εννοούμε την πρόσβαση στην θέση εργασίας προτού δημοσιοποιηθεί στον Τύπο, στα γραφεία ευρέσεως εργασίας ή στα γραφεία διασύνδεσης και σταδιοδρομίας. Ουσιαστικά είναι η διασύνδεση αυτού που αναζητά εργασία με ανθρώπους που

² Περιοδικό Αυτονομία Online, *Τεχνικές προώθησης του εαυτού σας για την ανεύρεση εργασίας.*, [Διαδίκτυο], 22 Μαΐου 2006

εργάζονται στον τομέα αυτό μέσω των οποίων μπορεί να ενημερώνεται άμεσα για τις κενές θέσεις εργασίας που προκύπτουν ή που μελλοντικά θα προκύψουν.

2.2 ΑΓΓΕΛΙΕΣ ΣΕ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ

Η πιο συνηθισμένη μέθοδος εύρεσης εργασίας είναι οι **αγγελίες** οι οποίες αφορούν ένα πολύ ευρύτερο κοινό. Οι μικρές αγγελίες εφημερίδων και περιοδικών διακρίνονται σε κατηγορίες: α) τοπικές (π.χ. Ρεθυμνιακά νέα) β) εθνικές (π.χ. Το Βήμα, Καθημερινή, Τα Νέα) γ) Διεθνείς (π.χ. The European, Le monde) και δ) εξειδικευμένος τύπος (π.χ. Κέρδος). Σίγουρα οι «μικρές αγγελίες» αποτελούν και πηγή ενημέρωσης για τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας και για τις απαιτήσεις των εργοδοτών. Υπάρχουν, εκτός από τον ημερήσιο Τύπο, ειδικές εφημερίδες με αγγελίες θέσεων εργασίας και εφημερίδες που δημοσιεύουν ειδικά ένθετα για την αγορά εργασίας συμπεριλαμβάνοντας προκηρύξεις για τον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Για να είναι καλή μια αγγελία θα πρέπει να γνωστοποιεί στους υποψήφιους όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για την θέση εργασίας, για παράδειγμα τα προσόντα των υποψηφίων, τη συγκεκριμένη θέση που αφορά η αγγελία καθώς και τις αποδοχές του εργαζομένου. Ένα είδος αγγελίας είναι και η «ανώνυμη αγγελία» (blind advertisement). Σε αυτήν την κατηγορία των αγγελιών οι επιχειρήσεις δεν αποκαλύπτουν στους υποψήφιους την επωνυμία τους αλλά ζητάνε από αυτούς να στείλουν τα βιογραφικά τους σημειώματα σε κάποια ταχυδρομική θυρίδα ή σε κάποιο ηλεκτρονικό email. Η ανώνυμη αγγελία συνήθως προτιμάται από τους εργοδότες στην περίπτωση που η επιχείρηση δεν επιθυμεί να μάθουν οι ανταγωνιστές της ότι αναζητά ανθρώπινο δυναμικό ή όταν δεν θέλει οι υπάλληλοι της να γνωρίζουν για πιθανές απολύσεις. Γενικά η ανταπόκριση σε καταχωρήσεις αγγελιών που κοινοποιούν την ταυτότητα της επιχείρησης προτιμάται από τους υποψηφίους σε σύγκριση με τις ανώνυμες αγγελίες.



2.2.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ « ΑΓΓΕΛΙΑΣ »

Η μέθοδος εύρεσης εργασίας μέσω των αγγελιών χαρακτηρίζεται από ευκολία στην πρόσβαση και αποτελεί ιδανικό μέσο για αναζήτηση θέσεων εργασίας στο δημόσιο τομέα ή στις Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί (Δ.Ε.Κ.Ο.). Επίσης, υπάρχει σχετικά άμεση πρόσβαση στην εταιρία που προσφέρει τη θέση εργασίας.

Όσον αφορά τα μειονεκτήματα της συγκεκριμένης μεθόδου, το κόστος αναζήτησης είναι σχετικά ακριβό σε σχέση με άλλες πηγές αναζήτησης που θα δούμε αναλυτικά παρακάτω.

Συχνά παρατηρείται η περιγραφή της θέσης να είναι ελλιπής, λόγω του κόστους δημοσίευσης με αποτέλεσμα πολλά απαραίτητα πληροφοριακά στοιχεία της θέσης εργασίας να μην αναφέρονται δημιουργώντας ελλιπή ενημέρωση στον υποψήφιο. Ένα ακόμα μειονέκτημα συναντάται στην μέθοδο αυτή όσον αφορά το κομμάτι των υψηλόβαθμων θέσεων. Οι εταιρίες δεν επιλέγουν το συγκεκριμένο μέσο στην περίπτωση που επιθυμούν να δημοσιεύσουν μία υψηλόβαθμη θέση εργασίας. Τέλος θα πρέπει να σημειωθεί ότι η διαθεσιμότητα της κάθε εφημερίδας έχει μεγάλη απόκλιση γεωγραφικά και κατ' επέκταση και στην προβολή της αγγελίας.

2.3 ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΟΣ

Ένας από τους σύνηθες τρόπους αναζήτησης εργασίας είναι η **αποστολή βιογραφικού σημειώματος** με την αντίστοιχη συνοδευτική επιστολή σε εταιρείες, φορείς και οργανισμούς που αποτελούν δυνητικές πηγές απασχόλησης. Η εύρεση αυτών γίνεται συνήθως από τα κατά τόπους Επιμελητήρια ή από τους επαγγελματικούς καταλόγους. Το βιογραφικό σημείωμα ουσιαστικά αποτελεί την πρώτη «επικοινωνία» με την επιχείρηση ή τον οργανισμό. Για τον λόγο αυτό θα πρέπει τόσο το βιογραφικό σημείωμα όσο και η συνοδευτική επιστολή να είναι όσο πιο αποτελεσματικά γίνεται, δηλαδή να είναι σαφή-κατανοητά, σύντομα αλλά περιεκτικά, με καλαίσθητη παρουσίαση και σωστά δομημένα. Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε ότι ένα μικρό ποσοστό των θέσεων εργασίας βλέπουν το φώς της δημοσιότητας, αφού οι εργοδότες προτιμούν και άλλους τρόπους κάλυψης των κενών θέσεων εργασίας. Για παράδειγμα, η αξιοποίηση του αρχείου με τα βιογραφικά σημειώματα που έχουν λάβει κατά καιρούς αποτελεί άμεση λύση για τις εταιρείες στις οποίες η κάλυψη της κενής θέσης επείγει. Επομένως, η αποστολή βιογραφικού σημειώματος ακόμα και σε περιόδους που η εταιρεία δεν έχει ανακοινώσει κάποια θέση εργασίας μπορεί να αποτελέσει έναν αποτελεσματικό τρόπο εύρεσης εργασίας.

2.3.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΜΕΘΟΔΟΥ «ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΟΣ»

Η μέθοδος αυτή παρέχει την δυνατότητα στον υποψήφιο να στείλει ανά πάσα στιγμή που επιθυμεί το βιογραφικό του σημείωμα στην εταιρία που θα ήθελε να εργαστεί και να προηγηθεί στην περίπτωση που η εταιρία μελλοντικά θελήσει να προσλάβει κάποιον εργαζόμενο χωρίς να δημοσιεύσει κάποια αγγελία.

Μειονέκτημα της μεθόδου αυτής είναι ότι χαρακτηρίζεται ως μία χρονοβόρα διαδικασία, διότι απαιτείται να αφιερωθεί αρκετός χρόνος από την πλευρά του υποψηφίου στην αναζήτηση απαραίτητων στοιχείων των εταιριών ,όπου θα αποσταλεί το βιογραφικό σημείωμα, και αξίζει να σημειωθεί ότι η ανταπόκριση των επιχειρήσεων-οργανισμών συνήθως δεν είναι άμεση και απαιτεί μεγάλο χρονικό διάστημα.

2.4 ΧΡΗΣΗ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ

Ένα εργαλείο εύρεσης εργασίας που παρουσιάζει μεγάλη ανάπτυξη την τελευταία δεκαετία, είναι η χρήση του διαδικτύου (Internet). Συγκεκριμένα μέσω του Internet ο υποψήφιος έχει την δυνατότητα κάθε στιγμή της ημέρας να ενημερωθεί για τις κενές θέσεις εργασίας που θέλει να καλύψει η κάθε επιχείρηση , μέσα από τον εταιρικό δικτυακό της τόπο, και να αποστείλει αιτήσεις και βιογραφικά συμπληρώνοντας κάποιες φόρμες που θα βρει στην ιστοσελίδα της εταιρείας ή αποστέλλοντας ηλεκτρονικό μήνυμα στο τμήμα προσωπικού.

2.4.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ «ΧΡΗΣΗΣ ΤΟΥ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ»

Η εύρεση εργασίας μέσω διαδικτύου θεωρείται μία ελάχιστα δαπανηρή μέθοδος με ευκολία στην πρόσβαση και δυνατότητα άμεσης αποστολής βιογραφικού σημειώματος μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Επιπλέον επιτρέπει στον υποψήφιο να μπορεί να λαμβάνει γενικές πληροφορίες για την περιγραφή της θέσης, όπως τις απαιτήσεις και τις προϋποθέσεις και τα καθήκοντα που ορίζονται.

Όμως είναι μία μέθοδος κατά την οποία απαιτείτε πολύς χρόνος για την καθημερινή παρακολούθηση των επίσημων εταιρικών ιστοσελίδων και είναι μία τεχνική που χαρακτηρίζεται από ένα ιδιαίτερο βαθμό δυσκολίας λαμβάνοντας υπόψη πως είναι αδύνατο ο ενδιαφερόμενος υποψήφιος να γνωρίζει ποιές κενές θέσεις υπάρχουν σε ποιά ιστοσελίδα και όλες τις ιστοσελίδες των εταιριών.

2.5 ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΥΡΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Μία ακόμα επίσημη πηγή εύρεσης εργασίας είναι η χρήση των υπηρεσιών των **γραφείων εύρεσης εργασίας**. Τα γραφεία αυτά παρέχουν υπηρεσίες απασχόλησης εργατικού δυναμικού και λειτουργούν ως μεσάζοντες μεταξύ των εταιριών και των υποψηφίων. Αρχικά ο υποψήφιος επικοινωνεί με κάποιο σύμβουλο εργασίας του γραφείου κλείνοντας ραντεβού είτε συμπληρώνοντας αίτηση εγγραφής στην επίσημη ιστοσελίδα, εκδηλώνοντας

τον τομέα-κλάδο που θα ήθελε να απασχοληθεί. Ο ρόλος των γραφείων είναι να εξυπηρετήσουν τις εταιρείες-πελάτες με τον καλύτερο δυνατό τρόπο βρίσκοντας τους κατάλληλους ανθρώπους για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και όχι να δημιουργούν κατάλληλες θέσεις εργασίας για τους εκάστοτε υποψηφίους.

Η πρώτη επαφή θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα θετική, να διατηρηθεί καλή σχέση ανάμεσα στον σύμβουλο και τον υποψήφιο ακόμα και αν δεν επιλεγεί για την κάλυψη της θέσης εργασίας και θα πρέπει να είναι σε επικοινωνία ανά τακτά χρονικά διαστήματα ώστε να ενημερώνεται ο σύμβουλος για τις εξελίξεις της επαγγελματικής πορείας του υποψηφίου.

Στην συνέχεια τα γραφεία επιλέγουν και προωθούν τους υποψηφίους βάση των ικανοτήτων τους για περαιτέρω αξιολόγηση και συνέντευξη στην ίδια την επιχείρηση που είναι πελάτης τους. Τα γραφεία διαθέτουν εκτενή αρχεία των υποψηφίων και ισχυρίζονται ότι χρειάζονται σχεδόν τον μισό χρόνο από ότι θα χρειαζόταν η ίδια η επιχείρηση ώστε να βρουν τον κατάλληλο εργαζόμενο για την κατάλληλη θέση. Σημαντικός παράγοντας για την αποτελεσματικότητα αυτής της μεθόδου, είναι η επιχείρηση –πελάτης να είναι όσο το δυνατό πιο συγκεκριμένος για τις προδιαγραφές και τα προσόντα που απαιτούνται για την βέλτιστη επιλογή του υποψηφίου. Ενδεικτικά αναφέρονται κάποια από τα πιο γνωστά και επιτυχημένα γραφεία στην χώρα μας αλλά και διεθνώς, όπως MANROWER, ADECCO ,MUNCA EUROPEANA. Τα γραφεία αυτά είναι κερδοσκοπικού χαρακτήρα αφού για κάθε υποψήφιο εργαζόμενο που καταφέρνει να καλύψει την κενή θέση εργασίας της επιχείρησης –πελάτης, χρεώνουν μία αμοιβή στην εταιρεία που θα προσλάβει τον υποψήφιο.

2.5.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ «ΓΡΑΦΕΙΩΝ ΕΥΡΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

Η μέθοδος αυτή επιφέρει μηδενικό κόστος στον υποψήφιο αφού το κόστος της διαδικασίας, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, το επωμίζεται η εταιρεία που προσλαμβάνει τον εργαζόμενο. Ένα επίσης σημαντικό πλεονέκτημα είναι ότι τα γραφεία-εργασίας διαθέτουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες τόσο για την εταιρεία όσο και για την θέση εργασίας που προσφέρεται και μέσω της διαδικασίας της συνέντευξης είναι οι κατάλληλοι στο να ταιριάξουν αποτελεσματικά την θέση εργασίας με τον κατάλληλο υποψήφιο (job match). Η μέθοδος αυτή συγκριτικά με τις υπόλοιπες τεχνικές αναζήτησης εργασίας έχει το πλεονέκτημα του συμβουλευτικού χαρακτήρα. Οι σύμβουλοι έχουν την ικανότητα και την εμπειρία να κατευθύνουν τον υποψήφιο στην επιτυχή ανάληψη της θέσης εργασίας και να προτείνουν επιπρόσθετες και εναλλακτικές, εφόσον συνεργάζονται συνήθως με πολλές και διαφορετικού αντικειμένου επιχειρήσεις. Τέλος σε περίπτωση που ο σύμβουλος μείνει

ικανοποιημένος από την πρώτη συνέντευξη με τον υποψήφιο είναι πολύ πιθανόν θα απευθυνθεί μελλοντικά για αυτόν και τις ικανότητες του σε άλλες εταιρείες για μία άλλη κενή θέση εργασίας.

Αντίθετα η αρνητική πλευρά της μεθόδου αυτή είναι το στοιχείο του ανταγωνισμού μεταξύ των υποψηφίων και αυτό διότι οι σύμβουλοι εργασίας προωθούν ταυτόχρονα και άλλους υποψηφίους, τουλάχιστον στο αρχικό στάδιο της διαδικασίας. Μέσα στο πλαίσιο αυτού του ανταγωνισμού υπάρχει μεγάλη πιθανότητα ύπαρξης διαπροσωπικών σχέσεων των συμβούλων με άλλους συνυποψήφιους. Ένα επιπλέον μειονέκτημα αυτής της μεθόδου είναι ότι οι αντιπρόσωποι των γραφείων αυτών είναι αυτοί που «διαπραγματεύονται» τους όρους, σε αρχικό επίπεδο, με τους εργοδότες και όχι ο ίδιος ο υποψήφιος. Τέλος υπάρχει πιθανή αρνητική αντιμετώπιση για μελλοντική θέση σε περίπτωση που ο υποψήφιος αποχωρήσει με δυσμενείς συνθήκες από την θέση που του είχε βρεθεί, μέσω των γραφείων εύρεσης εργασίας.

2.6 ΓΡΑΦΕΙΑ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ ΚΑΙ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Πρόκειται για σχετικά νέους θεσμούς που λειτουργούν στα περισσότερα ιδρύματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Κύρια αποστολή των γραφείων αυτών είναι να ενημερώνουν, κυρίως τους φοιτητές και τους απόφοιτους, για θέματα που σχετίζονται με ευκαιρίες απασχόλησης έχοντας ως στόχο την υποστήριξη των αποφοίτων στην προσπάθειά τους για εξεύρεση εργασίας. Βασικός άξονας των δραστηριοτήτων του γραφείου αποτελεί και η παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σε θέματα που αφορούν την σταδιοδρομία και την τεχνική υποστήριξη των ανέργων, όπως για παράδειγμα η σύνταξη του βιογραφικού σημειώματος καθώς και σε θέματα που αφορούν την προσωπική υποστήριξη και ενθάρρυνση. Τα γραφεία διασύνδεσης και σταδιοδρομίας παρέχουν στοιχεία και πληροφορίες για επιχειρήσεις μέσω βάσεων δεδομένων και κάνουν προσπάθεια εξοικείωσης των φοιτητών με το αντικείμενο και τη φύση της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι των γραφείων αυτών ενημερώνουν τους ενδιαφερόμενους για τα απαιτούμενα προσόντα, τα καθήκοντα, τις προοπτικές και τις δυνατότητες των κενών θέσεων που προσφέρονται από τις συνεργαζόμενες επιχειρήσεις. Αντίστοιχες υπηρεσίες λειτουργούν και στα περισσότερα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης και Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης θέτοντας ως στόχο την επαγγελματική αποκατάσταση των φοιτητών και αποφοίτων τους.

2.6.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ «ΓΡΑΦΕΙΩΝ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ ΚΑΙ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ»

Το κόστος αναζήτησης θέσεων εργασίας χρησιμοποιώντας την συγκεκριμένη μέθοδο είναι μηδαμινό, όπως επίσης και η πρόσβαση με τα γραφεία διασύνδεσης είναι εύκολη αφού μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω του διαδικτύου ή μέσω του τηλεφώνου. Συγκριτικά με άλλες πηγές αναζήτησης εργασίας, ένα σημαντικό πλεονέκτημα της μεθόδου αυτή, όπως έχει ήδη αναφερθεί, είναι οι συμβουλευτικές υπηρεσίες που παρέχονται στον υποψήφιο όσον αφορά την σύνταξη του βιογραφικού σημειώματος και των συστατικών επιστολών, την προετοιμασία για την συνέντευξη και την ενημέρωση για τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό, ότι σε ένα μεγάλο ποσοστό το αντικείμενο των θέσεων εργασίας που προσφέρουν οι εργοδότες ταυτίζεται με το αντικείμενο σπουδών των υποψηφίων, αφού οι εργοδότες επιλέγουν τα αντίστοιχα γραφεία διασύνδεσης των ιδρυμάτων που θέλουν να συνεργαστούν με βάση την φύση της επιχείρησής τους, την εμπειρία της εταιρίας από προηγούμενους αποφοίτους που έχουν απασχολήσει και το επίπεδο εκπαίδευσης που απαιτείται.

Παρόλο τα θετικά στοιχεία που παρουσιάζει η συγκεκριμένη μέθοδος αναζήτησης εργασίας, υπάρχουν και κάποια αρνητικά στοιχεία συγκριτικά με τις υπόλοιπες μεθόδους. Για παράδειγμα, το διαθέσιμο ωράριο των γραφείων διασύνδεσης είναι περιορισμένο, κάτι το οποίο δεν συμβαίνει με την μέθοδο του διαδικτύου που περιγράψαμε παραπάνω. Επίσης, οι αγγελίες που δημοσιεύονται είναι συνήθως συσχετισμένες μόνο με τις ειδικότητες των σχολών του αντίστοιχου ιδρύματος και αφορούν συνήθως κενές θέσεις εργασίας που βρίσκονται στην ίδια γεωγραφική περιοχή με την εκάστοτε σχολή. Τέλος, οι αγγελίες που ανακοινώνονται δεν αφορούν συνήθως διευθυντικές θέσεις γιατί οι εργοδότες δεν αναζητούν για τις θέσεις αυτές υποψήφιους που μόλις έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους χωρίς ή με ελαχίστη επαγγελματική εμπειρία.

2.7 ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ

Η πρακτική άσκηση των σπουδαστών που τους εφαρμόζετε από ορισμένα εκπαιδευτικά ιδρύματα είναι πραγματικά μία ευκαιρία για ανεύρεση εργασίας και απόκτησης στοιχειώδους επαγγελματικής εμπειρίας. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό, η διείδυση σε μια επιχείρηση ή έναν οργανισμό με σκοπό, την απόκτηση μιας πρώτης επαγγελματικής εμπειρίας κάτι το οποίο αποτελεί και τον σκοπό της πρακτικής άσκησης των σπουδαστών. Αποτελεί τμήμα των σπουδών και πραγματοποιείται στο 8^ο εξάμηνο σπουδών. Είναι ένα πολύ σημαντικό βήμα για τον σπουδαστή αφού συνδέει την θεωρία με την πράξη ,βοηθάει

τον σπουδαστή για την ομαλή ένταξή του στην αγορά εργασίας ,καθώς επίσης και στην διαμόρφωση επαγγελματικού προσανατολισμού. Συγκεκριμένα οι βασικοί στόχοι της πρακτικής άσκησης είναι οι εξής:

- Απόκτηση μιας πρώτης εμπειρίας του σπουδαστή με τον εργασιακό χώρο και εξοικείωση με το εργασιακό περιβάλλον και τις απαιτήσεις του.
- Δημιουργεί μία αμφίδρομη σχέση θεωρίας και πράξης.
- Αναδεικνύει τις δεξιότητες των ασκούμενων και δίνει την δυνατότητα απόκτησης επαγγελματικής συνείδησης.
- Βοηθάει στην κατανόηση των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας και γίνεται ομαλότερη η μετάβαση των σπουδαστών από τον χώρο του εκπαιδευτικού ιδρύματος στο χώρο των επιχειρήσεων και των οργανισμών.

Η πρακτική άσκηση αποτελεί μία πηγή εύρεσης εργασίας, όχι μόνο στο πλαίσιο του προγράμματος σπουδών του επαγγελματικού ιδρύματος αλλά και στην μετέπειτα πιθανή επαγγελματική συνεργασία μετά την ολοκλήρωση των σπουδών.

2.7.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ «ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ»

Τις περισσότερες φορές η πρακτική εξάσκηση των σπουδαστών σε μια εταιρεία-οργανισμό, γίνεται πάνω στο αντικείμενο σπουδών με αποτέλεσμα τον συνδυασμό της θεωρητικής κατάρτισης με τις πραγματικές συνθήκες εργασίας. Η πρακτική άσκηση δίνει την ευκαιρία στον φοιτητή υποψήφιο να γνωρίσει και να κατανοήσει τις ιδιαιτερότητες της δουλειάς , τις υποχρεώσεις και τις συνθήκες εργασίας αλλά αντίστοιχα και στον εργοδότη τις ικανότητες και τις δεξιότητες του υποψηφίου για μελλοντική συνεργασία ,όπου στην περίπτωση μετέπειτα συνεργασίας τόσο ο εργοδότης όσο και ο υποψήφιος έχουν κερδίσει ένα σημαντικό μέρος του χρόνου για την εκπαίδευση του υποψηφίου.

Σε αυτή την πηγή εύρεσης εργασίας δεν έχουν πρόσβαση όλοι οι υποψήφιοι αφού η πρακτική εξάσκηση δεν προβλέπεται από όλα τα εκπαιδευτικά ιδρύματα της χώρας. Λόγω του περιορισμένου αριθμού των θέσεων που υπάρχουν, πολλές φορές δεν υπάρχει η δυνατότητα του υποψηφίου να επιλέξει την εταιρεία όπου θα ήθελε να ασκήσει την πρακτική του. Επίσης η χρονική διάρκεια της πρακτικής εξάσκησης σε μερικές περιπτώσεις δεν επαρκεί ώστε ο μεν εργοδότης να αντιληφθεί και να μπορέσει να διακρίνει τις δεξιότητες και τις γνώσεις του ασκούμενου και ο δε ασκούμενος να προσαρμοστεί στις συνθήκες εργασίας ,ώστε να είναι όσο το δυνατό αποδοτικότερος γίνεται.

2.8 ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (ΟΑΕΔ)

Στις περισσότερες μεγάλες πόλεις λειτουργούν Γραφεία Εργασίας του Ο.Α.Ε.Δ., στα οποία οι άνεργοι μπορούν να απευθύνονται για την αναζήτηση θέσεων εργασίας. Αρχικά, μια επιχείρηση μπορεί να απευθυνθεί στον Ο.Α.Ε.Δ. για την κάλυψη των κενών θέσεων της από ανέργους που είναι εγγεγραμμένοι στα αρχεία της υπηρεσίας. Στην συνέχεια, αφού συμπληρωθεί ένα ειδικό ερωτηματολόγιο από τον άνεργο, ο αρμόδιος σύμβουλος εργασίας υποδεικνύει στον υποψήφιο τις κατάλληλες ευκαιρίες για ένταξη στην αγορά εργασίας ή για αναβάθμιση των προσόντων του μέσω της παρακολούθησης επιδοτούμενων προγραμμάτων κατάρτισης στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ). Επίσης, από τις αρχές του 1997 έχει ξεκινήσει η λειτουργία των Γραφείων Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων, με ευθύνη του Ο.Α.Ε.Δ και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.). Ακόμα, τα βιομηχανικά και βιοτεχνικά Επιμελητήρια και οι συνδικαλιστικοί φορείς των εργαζομένων και των εργοδοτών έχουν την δυνατότητα να συνάψουν προγραμματικές συμφωνίες με τον Ο.Α.Ε.Δ., για την λειτουργία των γραφείων αυτών που στόχο έχουν την καταπολέμηση της ανεργίας μέσω των δράσεων και υπηρεσιών που παρέχονται στους ανέργους.

Οι βασικές λειτουργίες του Γραφείου Ενημέρωσης Ανέργων είναι:

1. Παροχή δωρεάν εξειδικευμένης πληροφόρησης προς τους ανέργους για:
 - ♦ τις ευκαιρίες απασχόλησης και κατάρτισης που υπάρχουν στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα,
 - ♦ την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά σχετικά με την ζήτηση των ειδικοτήτων και την δημιουργία νέων παραγωγικών μονάδων ,
 - ♦ τις προϋποθέσεις και τους όρους για την συμμετοχή τους σε προγράμματα κινητικότητας εργατικού δυναμικού,
 - ♦ την διαδικασία για την εξεύρεση εργασίας μέσω του Ο.Α.Ε.Δ.,
 - ♦ την ενθάρρυνση και την καθοδήγησή τους για τις απαραίτητες διαδικασίες και τον τρόπο πρόσβασή τους στον αρμόδιο φορέα.
2. Η μετάδοση της πληροφόρησης μέσω:
 - της διανομής του συγκεντρωμένου υλικού προς όλους τους τοπικούς φορείς,
 - της οργάνωσης ημερίδων ενημέρωσης σε τοπικό επίπεδο.
3. Η επικοινωνία των Γραφείων Ενημέρωσης μεταξύ τους καθώς επίσης και με τον Ο.Α.Ε.Δ.
4. Η τήρηση και επεξεργασία στατιστικών στοιχείων επισκεπτών.
5. Η δημιουργία προϋπολογισμού δαπανών σε ετήσια βάση.

Αντίστοιχα, οι βασικές λειτουργίες του Γραφείου Ενημέρωσης Επιχειρήσεων είναι:

1. Παροχή εξειδικευμένης πληροφόρησης προς τις επιχειρήσεις για :
 - την κατάσταση της αγοράς εργασίας,
 - τις αναπτυξιακές δυνατότητες και τους αναπτυξιακούς νόμους,
 - τα προγράμματα αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων,
 - τις δυνατότητες αξιοποίησης των προγραμμάτων επιμόρφωσης και απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ.
2. Η μετάδοση της πληροφόρησης μέσω :
 - της διανομής του συγκεντρωμένου υλικού προς όλες τις τοπικές επιχειρήσεις,
 - της οργάνωσης τοπικών ημερίδων ενημέρωσης.
3. Η επικοινωνία των Γραφείων Ενημέρωσης μεταξύ τους καθώς επίσης και με τον Ο.Α.Ε.Δ.
4. Η τήρηση και επεξεργασία στατιστικών στοιχείων επιχειρηματιών.
5. Η ετήσια σύνταξη προϋπολογισμού δαπανών.

2.8.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ «Ο.Α.Ε.Δ.»

Με την υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. παρέχεται η δυνατότητα να ενημερώνονται οι ενδιαφερόμενοι για τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας και μέσω ορισμένων εφημερίδων στις οποίες γίνεται ταυτόχρονη καταχώριση των αγγελιών .Επίσης, υπάρχει πληθώρα αγγελιών και το κόστος ενημέρωσης είναι μηδενικό. Ο Ο.Α.Ε.Δ. αποτελεί ιδανικό μέσο εύρεσης εργασίας για υποψήφιους που αναζητούν εποχικές εργασίες και θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης, όπως θέσεις στην παραγωγική διαδικασία.

Οι θέσεις εργασίας που προσφέρονται από τον οργανισμό αυτόν, έχουν ως μειονέκτημα ότι αφορούν κατά κύριο λόγο, μικρές και οικογενειακές εταιρίες και όχι μεγάλες επιχειρήσεις και ομίλους, κάτι το οποίο συνεπάγεται συνήθως και χαμηλές απολαβές για τους εργαζομένους. Τέλος, συχνά παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμβάσεων που συνάπτονται αποτελούν συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

2.9 Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΟΥ Α.Σ.Ε.Π. ΣΕ ΦΟΡΕΙΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ

Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) αποτελεί θεσμικό εγγυητή της τήρησης των αρχών που προσδιορίζουν το δικαίωμα προς εργασία στον ευρύτερο

δημόσιο τομέα. Έχει εθνική εμβέλεια δράσης και κύρια αρμοδιότητα του είναι η επιλογή του τακτικού προσωπικού στον ευρύτερο χώρο του δημόσιου τομέα και ο έλεγχος της νομιμότητας των διαδικασιών πρόσληψης προσωπικού που διεξάγουν φορείς του δημόσιου τομέα, όπως τα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πελατών (Κ.Ε.Π.), οι Νομαρχίες και οι Δήμοι. Κάθε χρόνο το Α.Σ.Ε.Π. εκδίδει κατά μέσο όρο 10 προκηρύξεις για 4.500 θέσεις και λαμβάνει 60.000 αιτήσεις συμμετοχής. Επίσης, ελέγχει τις διαδικασίες διαγωνισμών φορέων για την πλήρωση 3.000 θέσεων τακτικού προσωπικού και 31.000 εποχικού προσωπικού. Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να ενημερωθούν για τις προκηρύξεις των νέων θέσεων εργασίας μέσω του Γραφείου Εξυπηρέτησης Πολιτών και μέσω της επίσημης ιστοσελίδας του Α.Σ.Ε.Π.

2.9.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ <<ΦΟΡΕΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ>>

Το κόστος αναζήτησης των θέσεων εργασίας είναι μηδαμινό αφού το πλήρες κείμενο όλων των προκηρύξεων δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης και στα κατά τόπους νομαρχιακά καταστήματα. Για την πρόσληψη των εργαζομένων συνήθως ακολουθούνται τυποποιημένες γνωστές διαδικασίες, όπως η οργάνωση γραπτών διαγωνισμών, η αξιολόγηση των υποψηφίων με βαθμολόγηση συγκεκριμένων κριτηρίων, η τήρηση της σειράς προτεραιότητας και η συνέντευξη με αποτέλεσμα το ανθρώπινο δυναμικό που προσλαμβάνεται στους δημόσιους φορείς να χαρακτηρίζεται ως υψηλού επιπέδου επιστημονικό προσωπικό. Επίσης, οι συνθήκες εργασίας όπως οι αμοιβές, το ωράριο και οι προοπτικές εξέλιξης στην συγκεκριμένη πηγή εύρεσης εργασίας είναι πλήρως γνωστές στους υποψηφίους.

Από την άλλη πλευρά, οι ανακοινώσεις των θέσεων είναι περιορισμένες εφόσον αφορούν μόνο τον δημόσιο τομέα και όχι τον ιδιωτικό. Πολλές φορές απαιτούνται χρονοβόρες διαδικασίες από τον υποψήφιο ο οποίος πρέπει να επισκεπτεί τον φορέα προκειμένου να ενημερωθεί ή να ολοκληρώσει κάποιες απαιτούμενες διαδικασίες. Κατά την υποβολή της αίτησης ο ενδιαφερόμενος συναντά συχνά το φαινόμενο της γραφειοκρατίας αφού απαιτούνται χαρτόσημα, βεβαιώσεις εργοδοτών, αιτήσεις και δικαιολογητικά. Υπάρχει περιορισμένη διαθεσιμότητα λόγω ωραρίου, αλλά και η ανεπαρκής πληροφόρηση είναι συχνό φαινόμενο στην πηγή αυτή. Οι υποψήφιοι που λαμβάνουν συμμετοχή είναι χιλιάδες και ακριβώς λόγω της συγκεκριμένης διαδικασίας που περιγράφηκε παραπάνω, λαμβάνονται υπόψη μόνο τα τυπικά προσόντα των υποψηφίων με αποτέλεσμα να υπάρχει μεγάλος ανταγωνισμός αλλά και καθυστέρηση στην λήψη αποφάσεων σχετικά με τα αποτελέσματα των προσλήψεων. Συνήθως οι θέσεις εργασίας αφορούν συμβάσεις

ορισμένου χρόνου όπως για παράδειγμα οχτάμηνες συμβάσεις ή συμβάσεις μερικής απασχόλησης. Τέλος, οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται με την συγκεκριμένη μέθοδο εύρεσης εργασίας έχουν συνήθως προκαθορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης μετά την ανάληψη της θέσης αλλά και οι δυνατότητες διαπραγμάτευσης των αποδοχών είναι ανύπαρκτες.

2.10 ΔΙΚΤΥΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΓΝΩΡΙΜΙΩΝ

Ένα σημαντικό συστατικό της ενεργητικής αναζήτησης εργασίας είναι το δίκτυο γνωριμιών (networking). Οι έρευνες αποδεικνύουν ιδιαίτερα σημαντικά ποσοστά επιτυχίας για την συγκεκριμένη μέθοδο που αγγίζουν το 33%³. Το networking αποτελεί καινοτόμο μέθοδο στην αναζήτηση εργασίας και περιλαμβάνει μια σειρά προσώπων και γνωστών οι οποίοι μπορούν να δραστηριοποιούνται σε διάφορους κλάδους και να συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με τον υποψήφιο. Στους ανθρώπους που θεωρούνται προσωπικές γνωριμίες συγκαταλέγονται οι ίδιοι οι γονείς του υποψηφίου, οι φίλοι, οι συγγενείς, οι πρώην συνάδελφοι, οι γείτονες, οι φίλοι των γονιών του, οι πρώην ή οι γνωστοί εργοδότες, οι πρώην καθηγητές του, οι άνθρωποι με τους οποίους μοιράζεται μία ασχολία, στελέχη γραφείων επιλογής προσωπικού και πολλές άλλες περιπτώσεις γνωριμιών που θα μπορούσαν να συμβάλλουν αποτελεσματικά στην διαδικασία αναζήτησης εργασίας. Πιθανών αρκετοί από τους γνωστούς του υποψηφίου να μην γνωρίζουν πως αναζητά εργασία ή να μην γνωρίζουν το είδος της εργασίας που προσπαθεί να βρεί. Η ακριβής ενημέρωσή τους για την εκπαιδευτική και επαγγελματική κατάσταση θα δώσει την ευκαιρία στον υποψήφιο να αυξήσει τις πιθανότητες για εύρεση εργασίας. Για να είναι αποδοτική η χρήση του δικτύου κοινωνικών επαφών πρέπει να συνδυαστούν τόσο οι προσωπικές γνωριμίες κάποιου, όσο και οι γνωριμίες με ανθρώπους που του συστήθηκαν από κάποιον άλλο και είναι σε θέση να βοηθήσουν. Επίσης, δεν αρκεί η αξιοποίηση μόνο του υπάρχοντος δικτύου γνωριμιών αλλά και η συνεχής προσπάθεια διερεύνησης του ώστε να πραγματοποιηθεί η γνωριμία με τον άνθρωπο που θα αποτελούσε τον συνδετικό κρίκο με την θέση εργασίας που ο υποψήφιος αναζητά. Είναι σημαντικό ότι η δικτύωση δεν σημαίνει μόνο ο ενδιαφερόμενος να χρησιμοποιεί τους ανθρώπους γύρω του αλλά οι γνωριμίες του να διακρίνονται από μία φιλική, μακροχρόνια, σταθερή και αμφότερα επικοινωνιακή σχέση.

³ Δημόπουλος, Α.Γ., 2006. *Αγορά Εργασίας*, σελ.21

2.10.1. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ «ΔΙΚΤΥΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΓΝΩΡΙΜΙΩΝ»

Η μέθοδος αυτή θεωρείται από τους περισσότερους η πλέον αποτελεσματική και αυτό διότι ο υποψήφιος γνωρίζει τις συνθήκες ,το περιβάλλον εργασίας, τόσο τα θετικά όσο και τα αρνητικά στοιχεία της λειτουργίας της επιχείρησης στην οποία μπορεί να είναι εν δυνάμει εργαζόμενος. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, η μέθοδος αυτή να παρουσιάζει χαμηλό ποσοστό παραιτήσεων κάτι το οποίο στηρίζει και η θεωρία της Ρεαλιστικής Περιγραφής Εργασίας. . Θετικό επιπλέον στοιχείο της μεθόδου είναι η μη χρονοβόρα διαδικασία εύρεσης εργασίας συγκριτικά με τις υπόλοιπες πηγές που αναφέρθηκαν παραπάνω, διότι ο υποψήφιος συναντά λιγότερο και σε κάποιες περιπτώσεις καθόλου το στοιχείο του ανταγωνισμού σαν ανεπίσημη πηγή.

Στην περίπτωση που το δίκτυο γνωριμιών του υποψήφιου είναι “μικρό” ,απαιτείται χρόνος ώστε να μπορέσει να διευρύνει τον κύκλο των επαφών του για να φτάσει στο άνθρωπο “κλειδί”. Αξίζει να σημειωθεί ότι η τεχνική του δικτύου γνωριμιών ευνοεί περισσότερο τους έμπειρους υπαλλήλους οι οποίοι είναι πιο πιθανό να έχουν ένα ευρύτερο δίκτυο γνωριμιών παρά τους νέους στην αγορά εργασίας οι οποίοι τείνουν να χρησιμοποιούν τις εφημερίδες και τα γραφεία εύρεσης εργασίας ως κύρια μέσα.

2.11 ΑΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ ΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εκτός από τους «κλασικούς» τρόπους εύρεσης εργασίας ο υποψήφιος μπορεί να αναζητήσει δουλειά μέσα και από άλλες πηγές όπως είναι:

Ημέρες Καριέρας :Οι Ημέρες Καριέρας διοργανώνονται από την εταιρία «Καριέρα Α.Ε.» η οποία δραστηριοποιείται στο χώρο της αγοράς εργασίας και αποτελεί μια ευκαιρία για συνάντηση μεταξύ των υποψηφίων, των εταιριών, των κρατικών και ιδιωτικών φορέων και των εκπαιδευτικών οργανισμών που συνολικά απαρτίζουν την αγορά εργασίας. Οι ημέρες καριέρας αποτελούν μία καλή ευκαιρία συνάντησης μεταξύ εργοδοτών και υποψηφίων εργαζομένων. Οι υποψήφιοι μπορούν να εκμεταλλευτούν την παρουσία σημαντικών εταιριών και να κάνουν επί τόπου συνεντεύξεις, δείχνοντας τον καλύτερο εαυτό τους και βάζοντας έτσι τις σωστές βάσεις για μελλοντικές εξελίξεις και συνεργασίες. Οι Ημέρες Καριέρας βοηθούν και τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας αφού έρχοντας σε επαφή στον χώρο εκδήλωσης με δυνητικούς εργοδότες αντιλαμβάνονται τις πραγματικές συνθήκες μίας συνέντευξης αλλά και τον ανταγωνισμό που επικρατεί στην αγορά

εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην χώρα μας αποτελεί μία νέα μέθοδο εύρεσης εργασίας η οποία δεν έχει επεκταθεί ακόμα και δεν οργανώνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Αναζήτηση εργασίας στον ανταγωνισμό : Αφορά εργαζόμενους οι οποίοι ήδη εργάζονται σε μία επιχείρηση και επιθυμούν να εργαστούν σε άλλη εταιρία. Η αναζήτηση εργασίας στον ανταγωνισμό αποτελεί ευκαιρία για αυτούς τους εργαζομένους να μετακινηθούν σε μία μεγαλύτερη εταιρία του ίδιου κλάδου η οποία θα τους προσφέρει μία θέση υψηλότερης βαθμίδας και γενικότερα καλύτερες προοπτικές επαγγελματικές εξέλιξης. Αν ο εργαζόμενος είναι ήδη επαγγελματικά καταξιωμένος στον χώρο του έχει την δυνατότητα να μπορέσει να διαπραγματευτεί με τον εργοδότη καλύτερες απολαβές και παροχές. Βέβαια η αναζήτηση εργασίας με αυτήν την μέθοδο θα πρέπει να γίνεται με ιδιαίτερα προσεκτικό τρόπο από τον εργαζόμενο αφού ο ήδη υπάρχων εργοδότης μπορεί να αντιληφθεί ή να πληροφορηθεί την διάθεση του εργαζομένου να αποχωρήσει για να εργαστεί σε κάποια ανταγωνιστική εταιρία. Ο εργαζόμενος κατά την διάρκεια της συνέντευξης με τον δυνητικό εργοδότη του θα πρέπει να χειριστεί την κατάσταση με ιδιαίτερα έξυπνο τρόπο χωρίς να προσβάλει και να εκθέσει τον εργοδότη για τον οποίο ήδη εργάζεται. Είναι σημαντικό ότι η μέθοδος αυτή δεν ενδείκνυται για περισσότερες από δύο με τρεις μετακινήσεις στον ίδιο κλάδο αφού κάτι τέτοιο θα είχε αρνητικές συνέπειες στον εργαζόμενο κινδυνεύοντας να χαρακτηριστεί ασταθής και αφερέγγυος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ

3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ



Στις μέρες μας η αναζήτηση μιας επαγγελματικής θέσης στο εξωτερικό είναι μία ρεαλιστική προοπτική για τους Έλληνες λόγω της οικονομικής ύφεσης που επικρατεί στη χώρα μας. Οι πιο συνηθισμένες πηγές αναζήτησης είναι οι εφημερίδες, τα επιμελητήρια, οι επίσημες ιστοσελίδες μεγάλων πολυεθνικών επιχειρήσεων, οι δικτυακοί τόποι αναζήτησης εργασίας στο εξωτερικό και τα γραφεία αναζήτησης προσωπικού με διεθνή εμβέλεια και δραστηριοποίηση. Οι χώρες που συνήθως επιλέγονται είναι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως : η Γερμανία, η Αγγλία, η Γαλλία, η Σουηδία, η Ολλανδία, η Κύπρος και πολλές άλλες, αλλά και χώρες των Ηνωμένων Πολιτειών. Τα κριτήρια επιλογής είναι το υψηλό επίπεδο αποδοχών και οι μεγάλες αγορές οι οποίες συμπεριλαμβάνουν πολλές ειδικότητες επαγγελμάτων και ευκαιρίες εξέλιξης που επικρατούν στις χώρες αυτές.

Κατ' αρχήν οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να αναζητήσουν εργασία στο εξωτερικό απευθύνοντας σε διάφορους οργανισμούς που έχουν ακτίνα δράσης σε όλη την Ευρώπη. Επίσης μπορούν να ενημερώνουν φίλους ,συγγενείς είτε γνωστούς που ζουν στο εξωτερικό, για την διάθεσή τους να εργαστούν εκτός των συνόρων της χώρας τους. Χρήσιμο θα ήταν η αποστολή βιογραφικού σημειώματος σε πολυεθνικές εταιρείες ,οι οποίες πιθανόν να έχουν την έδρα τους στην χώρα καταγωγής του υποψηφίου, οπότε θα

εκτιμηθεί η γνώση της γλώσσας και των επιχειρησιακών πρακτικών που επικρατούν στην χώρα της μητρικής εταιρίας. Ακόμη υπάρχουν ευρωπαϊκά προγράμματα που υποστηρίζουν την εργασία στο εξωτερικό, όπως το Leonardo da Vinci, και πολλές φοιτητικές οργανώσεις, όπως η AIESEC και η AEGEE, οι οποίες διαθέτουν προγράμματα που δίνουν την δυνατότητα σε πρόσφατους πτυχιούχους να δουλέψουν στο εξωτερικό.

Η εκμάθηση της γλώσσας της χώρας υποδοχής σε συνθήκες εργασίας, η απόκτηση εμπειρίας σε προηγμένη τεχνογνωσία και οι υψηλές αποδοχές, αποτελούν ένα κομμάτι των πλεονεκτημάτων της εργασίας στο εξωτερικό. Υπάρχουν όμως και ορισμένες δυσκολίες με τις οποίες ο υποψήφιος έρχεται αντιμέτωπος κατά την διαδικασία εύρεσης εργασίας στο εξωτερικό, όπως ο έλεγχος της νομοθεσίας και των κανονισμών που αφορούν το επάγγελμα που ενδιαφέρουν τον υποψήφιο, η έκδοση διάφορων πιστοποιητικών και αποδεικτικών σπουδών καθώς και η προσαρμογή της δομής και του περιεχομένου του βιογραφικού σημειώματος στις τοπικές απαιτήσεις.

Ιδιαίτερα για τις ευρωπαϊκές χώρες να χρησιμοποιείται η τυποποιημένη μορφή του ευρωπαϊκού βιογραφικού σημειώματος.⁴

3.2 EUROPASS

Το Europass είναι μία πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αποτελεί έναν τυποποιημένο φάκελο προσόντων με την ίδια δομή για όλη την Ευρώπη που στοχεύει στο να βοηθάει τους πολίτες να παρουσιάσουν τις δεξιότητες και τα προσόντα με αποτελεσματικό τρόπο ώστε να βρουν μία θέση εργασίας αλλά και τους εργοδότες να κατανοήσουν τα προσόντα του εργατικού δυναμικού και να επιλέγουν εύκολα τον κατάλληλο υποψήφιο.

Τα πέντε έγγραφα του φακέλου Europass τα οποία συμβάλλουν στο να παρουσιάσει ο υποψήφιος τις δεξιότητες, τα προσόντα του και την επαγγελματική εμπειρία του ομαδοποιούνται σε δύο κατηγορίες:

1. Δύο έγγραφα ελεύθερης πρόσβασης, που συμπληρώνονται από ευρωπαίους πολίτες:

- Europass Βιογραφικό Σημείωμα: Παρέχει την δυνατότητα στον υποψήφιο να παρουσιάσει τις δεξιότητες και τα προσόντα του με σαφή τρόπο. Μπορεί να δημιουργήσει το δικό του βιογραφικό σημείωμα Europass σε απευθείας σύνδεση σε οποιαδήποτε γλώσσα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ακολουθώντας τις σχετικές οδηγίες.

⁴ www.cedefop.eu.int/transparency

- Europass Διαβατήριο Γλωσσών: Αποτελεί ένα εργαλείο αυτοαξιολόγησης γλωσσικών δεξιοτήτων και προσόντων, όσον αφορά την κατανόηση, την ομιλία και την γραφή.
2. Τρία έγγραφα που εκδίδονται από τις αρχές Εκπαίδευσης και Κατάρτισης:
- Europass Κινητικότητα (Mobility): Αποτελεί έγγραφο το οποίο καταγράφει τις γνώσεις και δεξιότητες που αποκτηθήκαν σε άλλη ευρωπαϊκή χώρα.
 - Europass Συμπλήρωμα Πιστοποιητικού: Περιγράφει τις γνώσεις που έχουν αποκτήσει οι κάτοχοι πιστοποιητικών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ώστε να διευκολυνθεί η κατανόηση των πτυχίων στο εξωτερικό.
 - Europass Παράρτημα Διπλώματος: Αποτελεί έγγραφο που περιγράφει τις γνώσεις, το περιεχόμενο και το υπόβαθρο που έχουν αποκτήσει οι υποψήφιοι που είναι κάτοχοι πτυχίων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Σε κάθε χώρα στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο, υπάρχει ένα εθνικό κέντρο Europass που συντονίζει όλες τις σχετικές δραστηριότητες όπως την διαχείριση και προβολή των εγγράφων, την σωστή ενημέρωση και την εκπροσώπηση της χώρας στο ευρωπαϊκό δίκτυο Εθνικών Κέντρων Europass.

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Η πύλη Europass από την στιγμή της εμφάνισης, τον Φεβρουάριο του 2005 έως τον Απρίλιο του 2012 έχει δεχτεί 49.802.854 επισκέπτες και έχουν συμπληρωθεί συνολικά 19.308.868 Europass Βιογραφικά Σημειώματα. Όσον αφορά την Ελλάδα, το έτος 2011 συμπληρώθηκαν διαδικτυακά 98.008 Europass Βιογραφικά Σημειώματα από υποψηφίους που κατοικούσαν στην χώρα μας, αριθμός κατά πολύ αυξημένος σε σχέση με το έτος 2010 που είχαν συμπληρωθεί 46.432 και το 2009 που είχαν συμπληρωθεί 32.267 βιογραφικά σημειώματα. Το 2012 ,μόνο μέχρι τον μήνα Απρίλιο, έχουν συμπληρωθεί 52.846 βιογραφικά σημειώματα κάτι το οποίο οφείλεται στην οικονομική κρίση που πλήττει την χώρα μας. Σημειώνεται ότι το 80% των υποψηφίων αφορά νέους χωρίς εργασία έως 35 ετών, ενώ περισσότεροι από τους μισούς είναι καταρτισμένοι.

Παρακάτω παρουσιάζονται αναλυτικά τα στοιχεία ανά έτος :

Πίνακας 1. Επισκέψεις της πύλης Europass και συμπλήρωση βιογραφικών σημειωμάτων για όλα τα εθνικά κέντρα (ανά έτος)

ΕΤΟΣ	ΕΠΙΣΚΕΨΕΙΣ	ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΩΝ EUROPASS
2005	1.210.586	116.259
2006	2.768.666	717.733
2007	4.158.137	1.416.889
2008	6.047.691	2.026.194
2009	7.487.763	2.691.193
2010	10.091.597	3.794.429
2011	12.993.978	5.837.755
2012 (ΜΕΧΡΙ ΑΠΡΙΛΙΟ)	5.044.436	2.708.416
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	49.802.854	19.308.868

Πηγή : Cedefop

Πίνακας 2. Αριθμός Συμπλήρωσης βιογραφικών σημειωμάτων Europass από Έλληνες υποψηφίους (ανά έτος)

ΕΤΟΣ	ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΑ EUROPASS
2007	3.369
2008	22.319
2009	32.267
2010	46.432
2011	98.008
2012 (ΜΕΧΡΙ ΑΠΡΙΛΙΟ)	52.846
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	255.241

Πηγή : Cedefop

3.3 Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ – EURES



Η Ευρωπαϊκή Πύλη για την Επαγγελματική Κινητικότητα (EURES) παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις κενές θέσεις εργασίας και τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας σε 31 ευρωπαϊκές χώρες που ανήκουν στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο. Η EURES διαθέτει ένα ανθρώπινο δίκτυο από περισσότερο από 850 συμβούλους, εκπαιδευμένους σε πρακτικά και νομικά θέματα που αφορούν την κινητικότητα σε διασυνοριακό επίπεδο, οι οποίοι ενημερώνουν, καθοδηγούν και τοποθετούν τους υποψηφίους στις κατάλληλες θέσεις εργασίας. Στο EURES συμμετέχουν οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, οι συνδικαλιστικές και οι εργοδοτικές οργανώσεις.⁵

Η υπηρεσία «My EURES» παρέχει διάφορες δυνατότητες εξατομίκευσης των υπηρεσιών της Πύλης για την επαγγελματική κινητικότητα EURES με βάση τις προσωπικές ανάγκες των υποψηφίων αλλά και των εργοδοτών. Η υπηρεσία «My EURES» παρέχεται δωρεάν και τα άτομα που αναζητούν θέσεις εργασίας μπορούν να συντάξουν και να αποθηκεύσουν ένα προφίλ αναζήτησης και να ειδοποιούνται μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου όταν υπάρχουν θέσεις εργασίας που αντιστοιχούν στο προφίλ. Επίσης, ένα σημαντικό μέσο ενημέρωσης είναι το Τμήμα Πληροφοριών για την Εργασία (Labour Market Information) το οποίο παρέχει στοιχεία και πληροφορίες για τις τρέχουσες τάσεις και συνθήκες στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας ανά χώρα, περιφέρεια και κλάδο δραστηριότητας.

Οι υποψήφιοι που αναζητούν θέσεις εργασίας στο εξωτερικό μπορούν να ενημερωθούν για εκδηλώσεις του EURES στην Ελλάδα και το εξωτερικό μέσω της επίσημης ιστοσελίδας του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού ενός κράτους-μέλους και μέσω των Ευρωσυμβούλων.

⁵ <http://ec.europa.eu/>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 :ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΩΝ ΚΑΙ Η ΠΛΕΥΡΑ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

4.1 ΠΗΓΕΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΛΕΥΡΑ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Οι εργοδότες ακολουθούν διαφορετική τεχνική στην επιλογή προσωπικού από ό,τι οι υποψήφιοι στην αναζήτηση εργασίας. Οι μέθοδοι προσέλκυσης ομαδοποιούνται σε δύο κατηγορίες :

- Ανεπίσημες πηγές προσέλκυσης εργαζομένων: Σε αυτή την κατηγορία περιλαμβάνονται οι πηγές που βασίζονται σε προσωπικές συστάσεις, σε προαγωγές ή σε παλιές συνεργασίες με ορισμένα άτομα. Για παράδειγμα φοιτητές που παλαιότερα έχουν ασκήσει την πρακτική, παλιοί εργαζόμενοι ,υποψήφιοι που έκαναν αίτηση για μία θέση εργασίας σε περίοδο που δεν υπήρχε κενή θέση.

Το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα ανεπίσημης πηγής είναι η *υπαλληλική σύσταση* ή στόμα-με-στόμα προσέλκυση (word-of-mouth) κατά την οποία υπάλληλοι που εργάζονται ήδη σε κάποια εταιρία, συστήνουν γνωστούς και φίλους τους οποίους θεωρούν κατάλληλους για την κάλυψη της κενής θέσης.

- Επίσημες πηγές προσέλκυσης εργαζομένων : Σε αυτή την κατηγορία περιλαμβάνονται οι πηγές με βασικό χαρακτηριστικό την μη ύπαρξη σχέσης επαφής μεταξύ υποψηφίων και επιχείρησης. Η πιο συνηθισμένη τεχνική προσέλκυσης εργαζομένων είναι η καταχώρηση αγγελιών σε εφημερίδες. Περιλαμβάνονται επίσης τα γραφεία ευρέσεως εργασίας, το Internet και οι εταιρείες ευρέσεων στελεχών «*Κυνηγοί Κεφαλών*».

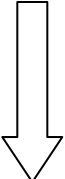
Μία εναλλακτική πηγή προσέλκυσης εργαζομένων είναι το outsourcing δηλαδή οι υπηρεσίες που προσφέρονται από εξωεπιχειρησιακούς πόρους. Αποτελεί μία νέα μέθοδο κατά την οποία γίνεται ανάθεση υπηρεσιών και εργασιών μίας επιχείρησης σε εξωτερικό συνεργάτη. Στις υπηρεσίες αυτές περιλαμβάνονται οι προσλήψεις, η μισθοδοσία και γενικότερα η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Η εταιρία που προσφέρει τις υπηρεσίες προσλαμβάνει τον εργαζόμενο και στην συνέχεια τον «δανείζει» στην τελική επιχείρηση. Εξαιρετικά σημαντικό είναι ότι με την μέθοδο αυτή η επιχείρηση αυξάνει την

αποδοτικότητα της στις υπηρεσίες που έχει αναλάβει η outsourcing εταιρία και έχει την δυνατότητα έτσι να επικεντρωθεί και να λειτουργήσει ακόμα πιο αποτελεσματικά στις ειδικότητες που έχει εξειδικευτεί.

Ορισμένα από τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται από τους υπεύθυνους προσλήψεων για την αξιολόγηση των πηγών εύρεσης εργαζομένων είναι το κόστος, ο χρόνος κάλυψης της θέσης, ο αριθμός των αιτούντων και η ποιότητα των υποψηφίων. Η μέθοδος των συστάσεων τείνει να είναι μια γρήγορη τεχνική προσέλκυσης εργαζομένων και με το μικρότερο κόστος σε αντίθεση με την επίσημη πηγή των αγγελιών στον Τύπο και στο διαδίκτυο όπου απαιτείται κάποιο κόστος από την επιχείρηση και χρόνος ώστε να αξιολογηθεί ο μεγάλος αριθμός των αιτούντων. Τα γραφεία ευρέσεως εργασίας και οι εταιρίες outsourcing αποτελούν συνήθως αποτελεσματικές μεθόδους εύρεσης εργαζομένων όσον αφορά την ποιότητα των υποψηφίων αλλά και τον χρόνο κάλυψης των κενών θέσεων όμως σίγουρα θεωρούνται από τις πιο ακριβές πηγές.

Στο παρακάτω πίνακα δίνεται ταξινομημένα οι πηγές προσέλκυσης των εργαζομένων, με κριτήριο το κόστος που απαιτείται για μια εταιρία.

Πίνακας 3. Μέθοδοι προσέλκυσης ταξινομημένες με βάση το κόστος τους.

Προσωπικές Συστάσεις	<p>Χαμηλότερο Κόστος</p>  <p>Υψηλότερο Κόστος</p>
Προαγωγές και Μετακινήσεις	
Αιτήσεις Υποψηφίων	
Διαφήμιση	
Προσέλκυση από Κολέγια	
Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας	

Πηγή: Παπαλεξανδρή Ν. & Μπουράντας Δ., (2003). Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, σελ.209

4.2.ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ ΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΟΙ 5 ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΑΠΟΔΟΤΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΝΑΖΗΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Αναζήτηση εργασίας μέσω γνωστών, φίλων, μελών της οικογενείας και ατόμων του περιβάλλοντος.
Ποσοστό επιτυχίας:33%
- Αναζήτηση εργασίας «χτυπώντας τις πόρτες» των εργοδοτών για τους οποίους θα σας άρεσε πραγματικά να δουλέψετε.
Ποσοστό επιτυχίας:47%
- Από μόνοι σας, χρησιμοποιώντας τον Χρυσό Οδηγό και τηλεφωνώντας στους εργοδότες στους οποίους θα επιθυμούσατε πραγματικά να εργαστείτε και ιδιαιτέρως στην πόλη που ζείτε.
Ποσοστό επιτυχίας:69%
- Σε συνεργασία με άλλα πρόσωπα ακολουθείτε την προηγούμενη διαδικασία.
Ποσοστό επιτυχίας:84%
- 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 ετοιμαστείτε 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.
Ποσοστό επιτυχίας:86%

ΟΙ 5 ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΑΠΟΔΟΤΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Ταχυδρόμηση βιογραφικών στην τύχη.
Ποσοστό αποτυχίας:93%
- Απάντηση σε αγγελίες από εφημερίδες εξειδικευμένες στο αντικείμενο εργασίας σας.
Ποσοστό αποτυχίας:93%
- Απάντηση σε αγγελίες από εφημερίδες που βρίσκονται σε άλλα σημεία της χώρα.
Ποσοστό αποτυχίας:90%
- Απάντηση σε αγγελίες από εφημερίδες που βρίσκονται μόνο στην περιοχή της χώρας που διαμένετε.
Ποσοστό αποτυχίας:80%
- Αναζήτηση εργασίας μέσω ιδιωτικής εταιρίας που δραστηριοποιείται στον χώρο
Ποσοστό αποτυχίας:75%

Πηγή: Το Βήμα, 19/01/2003

Το μεγαλύτερο μέρος των ανέργων (77,4%) αναζητά εργασία χρησιμοποιώντας την μέθοδο των αγγελιών και όχι τον ανεπαρκή ΟΑΕΔ(4,3%). Μεγάλο ρόλο επίσης(περίπου το 1/3) στην ανεύρεση εργασίας διαδραματίζει το ευρύτερο περιβάλλον του ανέργου (φίλοι και συγγενείς).

<i>Ενέργειες των ανέργων για ανεύρεση εργασίας</i>	
ΟΑΕΔ(με επίδομα ανεργίας):	13%
ΟΑΕΔ(χωρίς επίδομα ανεργίας)	4,3%
Έβαλα αγγελία στην εφημερίδα:	1,7%
Απάντησα σε αγγελίες:	77,4%
Απευθύνθηκα σε εργοδότες:	74%
Απευθύνθηκα σε φίλους και συγγενείς:	33%

Πηγή: Δημόπουλος, Α.Γ., (2006). Αγορά Εργασίας. σελ.27

Ποσοστά επιτυχίας ανά μέθοδο

Μέθοδοι	Ποσοστά επιτυχίας
Αγγελίες	30%
Γραφεία ευρέσεως εργασίας στην Ευρώπη	15%
Εμπορικά επιμελητήρια και το Internet	30%-50%

Ο συνδυασμός όλων των μεθόδων είναι αυτός που αυξάνει τα ποσοστά επιτυχίας για την εξεύρεση εργασίας.

Πηγή: Το Βήμα, 02/07/2000.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

5.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της έρευνας που πραγματοποιήσαμε είναι να αναλύσουμε ποιες μεθόδους εύρεσης εργασίας είναι πιο προσιτές, πιο αποτελεσματικές και διαδεδομένες στο ευρύ κοινό. Γι' αυτό το λόγο επιλέξαμε το συνδυασμό της ποιοτικής με την ποσοστική έρευνα η οποία στοχεύει στην περιγραφή, ανάλυση ,ερμηνεία και κατανόηση καταστάσεων και απόψεων όσο αφορά το θέμα που απασχολεί αρκετό κόσμο, την εύρεση εργασίας.

Στόχος της Έρευνας

Ο στόχος αυτής της εργασίας είναι να ερευνηθούν οι δύο κατηγορίες ατόμων, των εργαζομένων και των ανέργων. Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει τα άτομα που απασχολούνται σε κάποιο εργασιακό κλάδο, ανεξάρτητα αν είναι της αρεσκείας του, ενώ η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει τα άτομα που βρίσκονται στη διαδικασία εύρεσης κάποιας ενασχόλησης. Η έρευνα εστιάζει κυρίως στο μέσο με το οποίο οι εργαζόμενοι βρήκαν δουλειά και στον τρόπο που ψάχνουν οι άνεργοι να εργαστούν.

Πειραματικές υποθέσεις

1)Το ποσοστό ανεργίας που κατακλύζει τον πληθυσμό είναι αρκετά ανησυχητικό παρόλο που το μορφωτικό επίπεδο βρίσκεται σε μία ικανοποιητική κλίμακα.

2)Οι αγγελίες στον Τύπο, το Διαδίκτυο, ο κοινωνικός περίγυρος, οι Δημόσιες υπηρεσίες για την απασχόληση εργατικού δυναμικού δείχνουν να είναι τα πιο δημοφιλή μέσα εύρεσης εργασίας.

3)Μεγάλο πλήθος ατόμων που ήδη εργάζεται, ασχολείται πάνω στο αντικείμενο που τους ενδιαφέρει, ενώ άτομα που βρίσκονται στη διαδικασία αναζήτησης είναι ανοικτά σε οποιαδήποτε θέση εργασίας.

Ερευνητικά ερωτήματα

- Η παρούσα έρευνα έχει ως σκοπό να διαπιστώσει ποιες μέθοδοι εύρεσης εργασίας είναι πιο αποτελεσματικές και διαδεδομένες.
- Κατά πόσο οι μέθοδοι αυτοί λειτουργούν σωστά.
- Πως μπορούν να ενισχυθούν ώστε να γίνουν πιο αποδοτικοί. Αυτά είναι τα κύρια ερωτήματα της έρευνας.

Εργαλείο συλλογής δεδομένων

Το εργαλείο συλλογής ερευνητικών δεδομένων που χρησιμοποιήσαμε για να διεξάγουμε την έρευνά μας είναι το “**ερωτηματολόγιο**” το οποίο αποτελείται από ερωτήσεις ανοικτού και κλειστού τύπου. Ξεκινώντας από τα βασικά στοιχεία των ερωτηθέντων ατόμων όπως, το φύλο, την ηλικία, αν εργάζονται ή όχι και το μορφωτικό επίπεδο. Στη συνέχεια η έρευνα διαχωρίζεται σε δύο ομάδες ατόμων, αυτών που εργάζονται και εκείνων που παραμένουν άνεργοι. Οι δύο αυτές κατηγορίες ατόμων καλούνται να απαντήσουν σε έξι ερωτήσεις, καθώς και τρεις επιπλέον κοινού περιεχομένου. Οι απαντήσεις που τίθενται να δώσουν οι ερωτηθέντες, αποτελούνται από απλής εναλλακτικής μορφής, πολλαπλής επιλογής και διαβάθμιση μέσω της κλίμακας Likert.

Δειγματοληψία-Μέθοδοι επιστημονικής Έρευνας

Υπάρχουν διάφορες μέθοδοι και τεχνικές κατασκευής ενός δείγματος, όμως ο επιδιωκόμενος αντικειμενικός σκοπός παραμένει πάντα ο ίδιος. Η τεχνική δειγματοληψίας που χρησιμοποιήσαμε είναι η μη τυχαία δειγματοληψία. Κάθε άτομο του πληθυσμού του Ηρακλείου καθώς και της Αθήνας, δεν έχει ακριβώς τις ίδιες πιθανότητες να συμπεριληφθεί στο δείγμα. Η επιλογή των ατόμων του δείγματος όμως, γίνεται με τυχαίο τρόπο. Όσο αφορά τη μέθοδο που εφαρμόσαμε ώστε να πραγματοποιηθεί η ποιοτική επιστημονική έρευνα είναι η “επισκόπηση”. Την αξιοποιήσαμε για τη διαπίστωση, την περιγραφή και την ανάλυση των απόψεων, των στάσεων, των καταστάσεων, των προβλημάτων και των θέσεων μίας ομάδας ατόμων. Η επεξεργασία των δεδομένων που συλλέχτηκαν, καθώς και η στατιστική επεξεργασία τους για τη συγκεκριμένη εργασία, έχει γίνει κατά κύριο λόγο, με τη βοήθεια του προγράμματος MS Excel.

Καθορισμός του πληθυσμού και μέγεθος του δείγματος.

Το δείγμα είναι το σύνολο των ατόμων που πρόκειται να ερωτηθούν. Το σύνολο αυτό είναι μέρος ενός ευρύτερου πληθυσμού. Ο πληθυσμός-μητέρα της έρευνάς μας είναι το σύνολο των ατόμων του νομού Ηρακλείου καθώς και της Αθήνας. Το δείγμα μας απαρτίζεται από 80 ερωτώμενους από τους οποίους οι 40 είναι κάτοικοι του νομού Ηρακλείου και οι υπόλοιποι 40 της Αθήνας. Από τους 80 οι 35 είναι γυναίκες και οι 45 άνδρες ενώ απτό σύνολο του πληθυσμού των 80 ατόμων οι 57 εργάζονται και οι 23 είναι άνεργοι. Η ηλικία που ερευνήσαμε περιλαμβάνει όλους τους ενήλικους εργαζόμενους-άνεργους και συγκεκριμένα από 18 έως 61.

Δομή ερευνητικού δείγματος.

Πίνακας 4. Δομή Ερευνητικού Δείγματος.

Αριθμός ερωτηθέντων Ηρακλείου	16 Γυναίκες 24 Άνδρες
Σύνολο ερωτηθέντων Ηρακλείου	40
Αριθμός ερωτηθέντων Αθήνας	19 Γυναίκες 21 Άνδρες
Σύνολο ερωτηθέντων Αθήνας	40
Σύνολο Ερωτηματολογίων	80

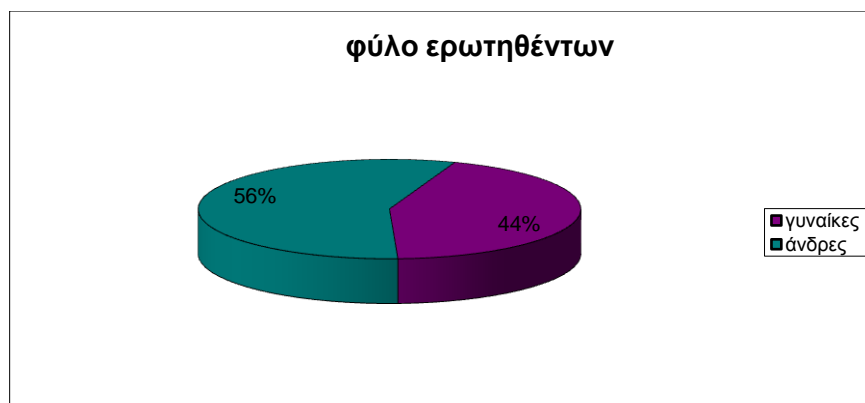
5.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ανάλυση Έρευνας

Στην ενότητα αυτή, παρουσιάζονται τα σημαντικότερα ευρήματα της έρευνας, όπως αυτά προέκυψαν από τις απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν μέσω των ερωτηματολογίων.

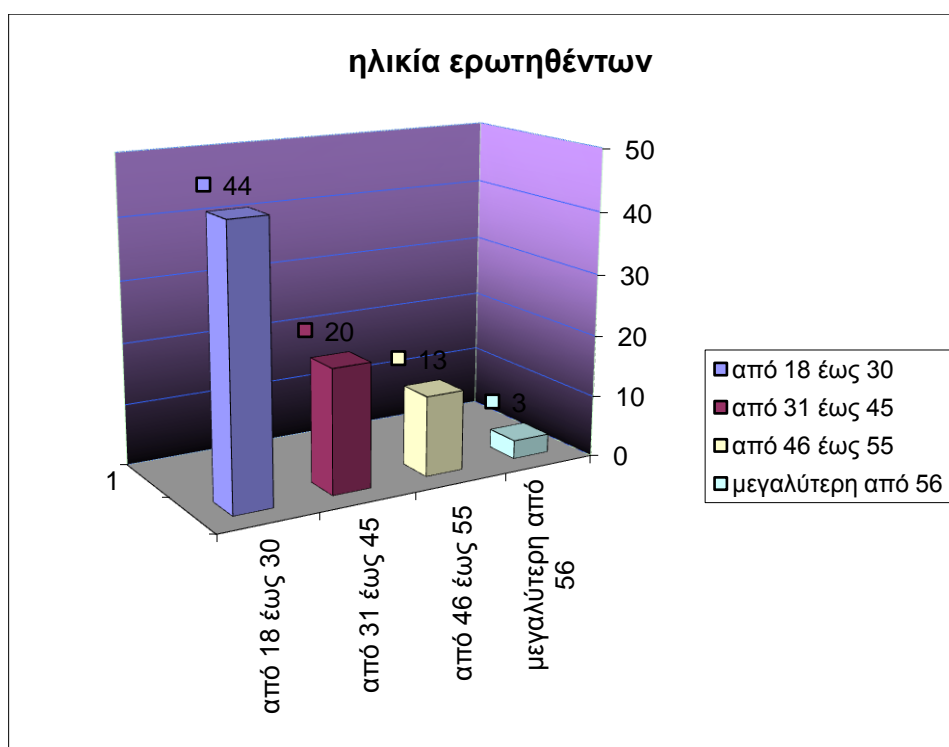
Από τους 80 ερωτώμενους κατοίκους τόσο του Ηρακλείου όσο και της Αθήνας, οι 35 είναι γυναίκες και το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 56,25%, το οποίο αντιστοιχεί σε 45 κατοίκους, όπως φαίνεται και στον **Πίνακα 1**.

Η κατανομή του δείγματος ανά φύλο παρουσιάζεται και γραφικά στο ακόλουθο κυκλικό διάγραμμα. (**Διάγραμμα 1**)



Διάγραμμα 1. Κατανομή του Δείγματος ανά φύλο.

Αντίστοιχα, αναφορικά με την ηλικία τους, το 55% ήταν από 18 έως 30 ετών, το 25% από 31 έως 45 ετών, το 16,25% από 46 έως 55 ετών ενώ το 3.75% είναι από 56 έως 61 ετών όπως φαίνεται και στο επόμενο γράφημα. (Διάγραμμα 2).



Διάγραμμα 2. Κατανομή του Δείγματος κατά ηλικία

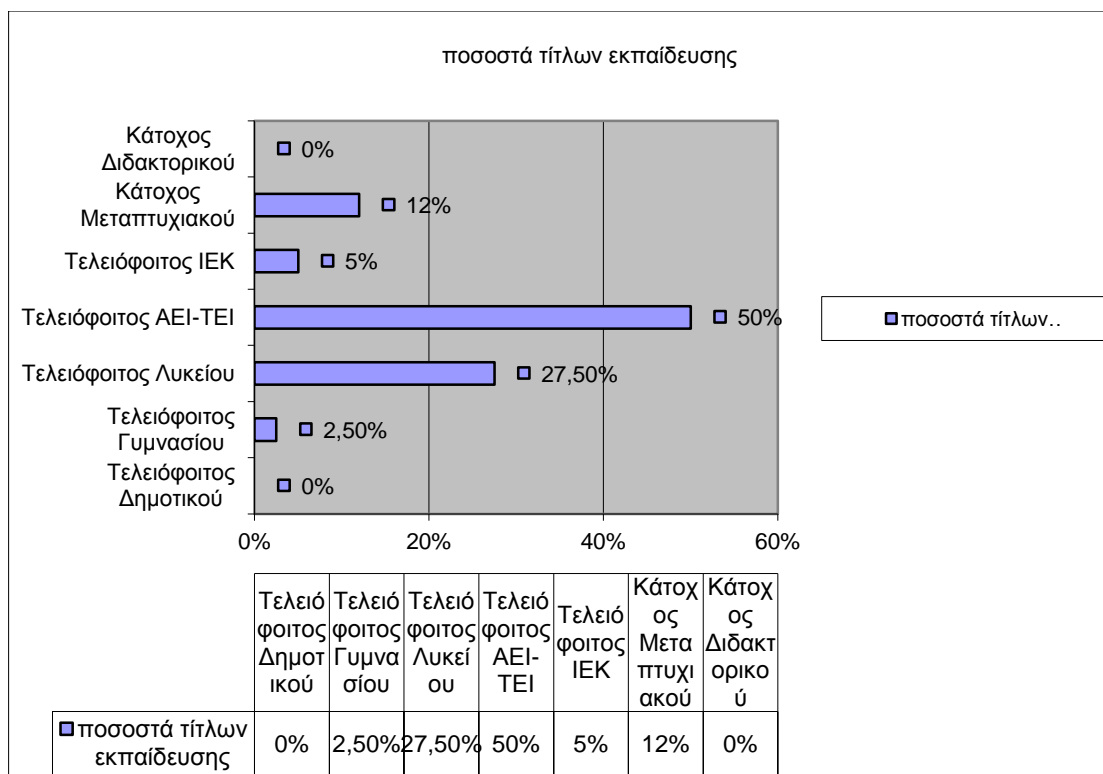
Όσον αφορά την εργασιακή κατάσταση των ερωτηθέντων, το 71,25% του πληθυσμού δήλωσε ότι εργάζονται ενώ το υπόλοιπο 28,75% βρίσκονται σε αδράνεια, ποσοστό αρκετά αυξημένο καθώς και ανησυχητικό για την ανεργία που μαστίζει την κοινωνία. Το φαινόμενο αυτό απασχολεί και θα συνεχίσει να απασχολεί μεγάλο πλήθος ατόμων. Τα προαναφερθέντα ποσοστά παρουσιάζονται και σε μορφή κυκλικού διαγράμματος. **(Διάγραμμα 3)**



Διάγραμμα 3.Κατανομή του δείγματος κατά Εργασιακή Κατάσταση

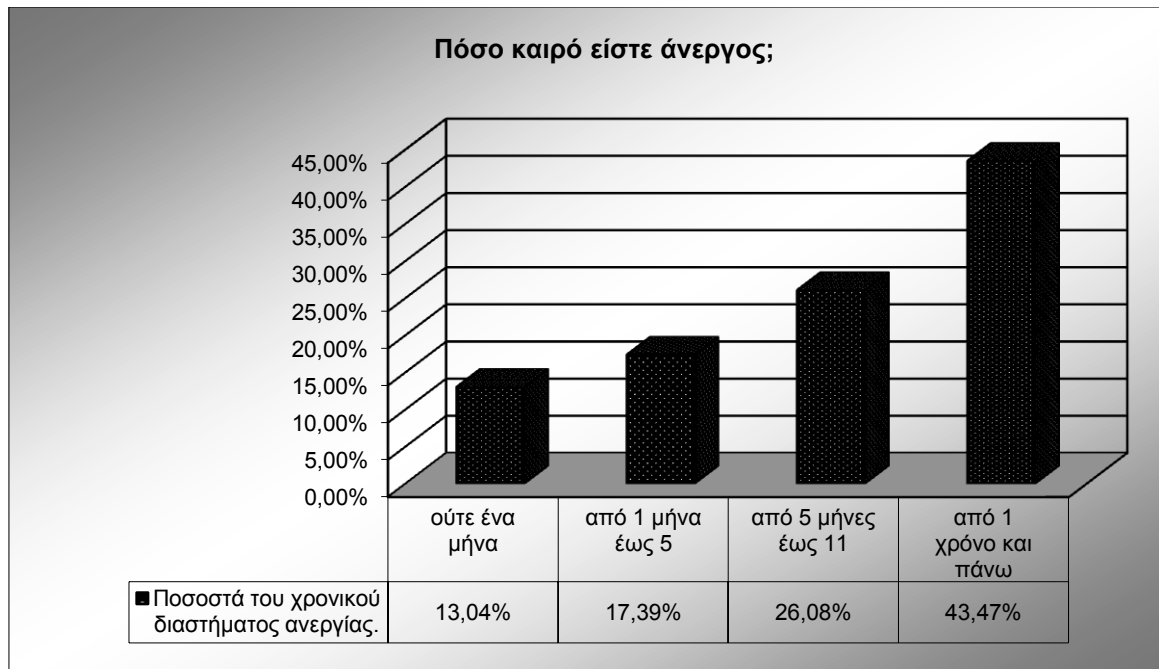
Όσον αφορά την εκπαίδευση, το μεγαλύτερο μέρος των ερωτηθέντων έχει αποφοιτήσει από ΑΕΙ ή ΤΕΙ (συνολικά 50%), ενώ το 27,5% είναι τελειόφοιτος Λυκείου, το 15 % είναι κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου και ένα ποσοστό μόλις 5% είναι Τελειόφοιτος ΙΕΚ. Αυτό παρατηρείται και στο ακόλουθο γράφημα. **(Διάγραμμα 4)**

Μέθοδοι Αναζήτησης Εργασίας



Διάγραμμα 4. Κατανομή του Δείγματος κατά Μορφωτικό επίπεδο.

Στη συνέχεια οι ερωτήσεις-απαντήσεις χωρίζονται σε δύο κατηγορίες ατόμων, των ανέργων και των εργαζομένων. Αρχικά θα γίνει αναφορά στην πρώτη ομάδα ατόμων. Ξεκινώντας από το χρονικό διάστημα που έχει διαρκέσει η περίοδο ανεργίας, φαίνεται πως το μεγαλύτερο πλήθος ατόμων παραμένει σε αυτήν την κατάσταση από ένα χρόνο και πάνω δηλαδή το 43,47% του πληθυσμού. Το 13,04% βρίσκεται σε κατάσταση ανεργίας ούτε ένα μήνα, το 17,39% από ένα μήνα έως 5 και το 26,08% από πέντε μήνες έως 11 όπως φαίνεται και στον επόμενο γράφημα (**Διάγραμμα 5**).

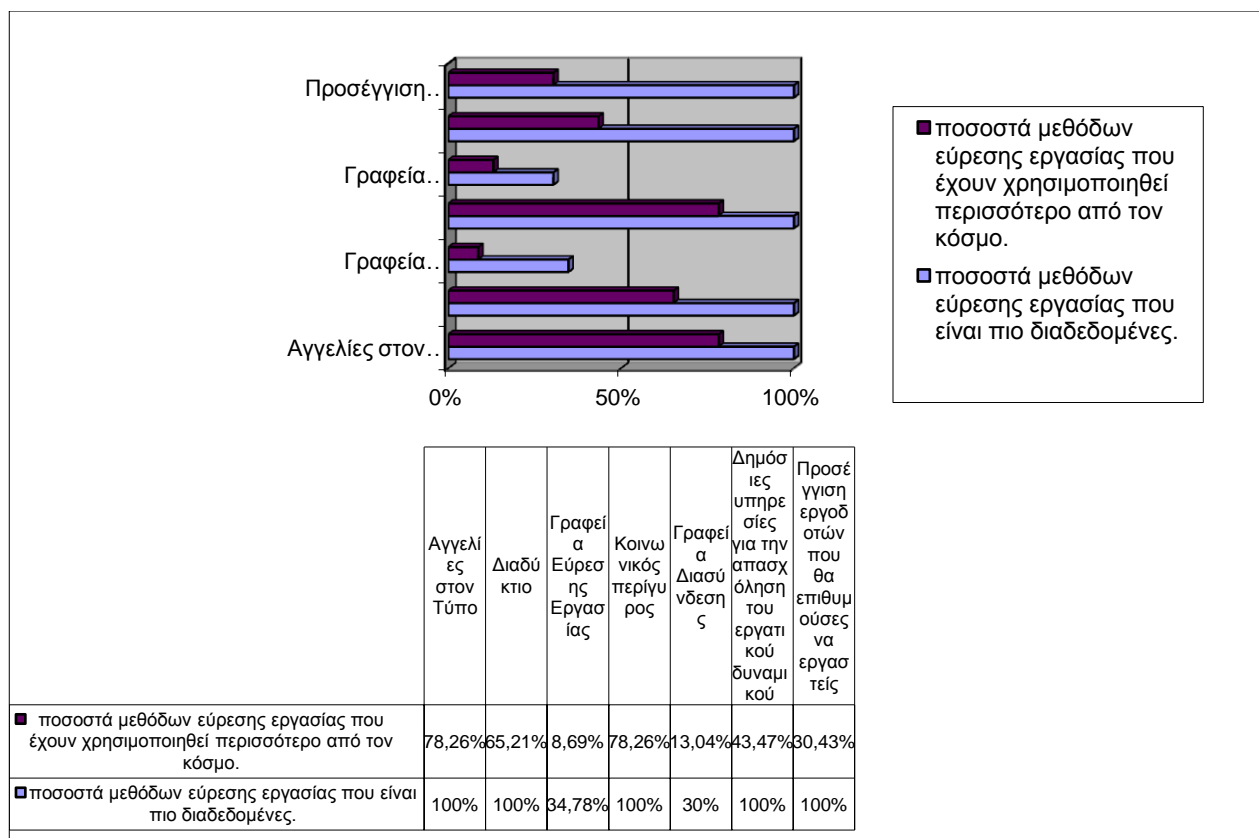


Διάγραμμα 5. Χρονικό διάστημα παραμονής σε κατάσταση Ανεργίας

Στο επόμενο διάγραμμα παρουσιάζονται οι μέθοδοι εύρεσης εργασίας (**Διάγραμμα 6**). Φαίνεται πως μεγάλο πλήθος ατόμων γνωρίζει την ύπαρξη τους όμως μερικές απ' αυτές είναι πιο διαδεδομένες και προσιπές στο ευρύ κοινό. Εύρεση εργασίας μέσω Κοινωνικού Περιγύρου, μέσω Διαδικτύου, μέσω Αγγελίας στον Τύπο, μέσω Δημόσιων υπηρεσιών που είναι υπεύθυνες για την απασχόληση του εργατικού δυναμικού (ΟΑΕΔ) όπως και η Προσέγγιση εργοδοτών είναι πιο δημοφιλείς και τις γνωρίζει το 100% των ερωτώντων ατόμων. Πιο μικρό είναι το ποσοστό εύρεσης εργασίας μέσω των Γραφείων ευρέσεως εργασίας που ανέρχεται σε 34,78% ενώ ακόμα πιο χαμηλά στην ποσοστιαία κλίμακα βρίσκονται τα γραφεία Διασύνδεσης με ποσοστό 30,43%.

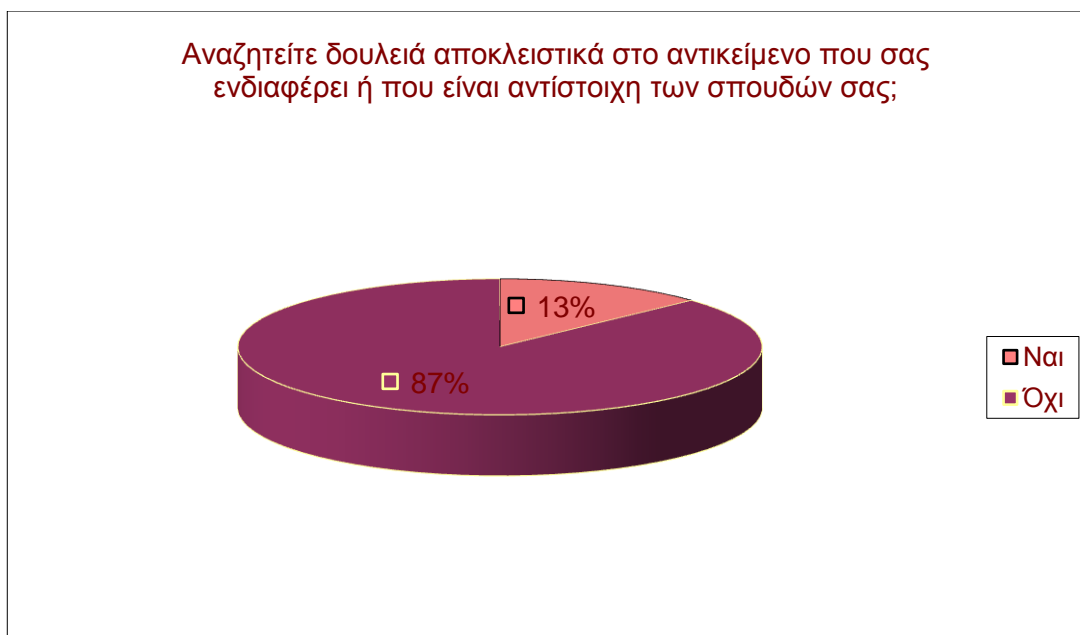
Στο ίδιο επίσης διάγραμμα (**Διάγραμμα 6**) παρουσιάζονται στατιστικά ποιες από τις μεθόδους έχουν χρησιμοποιήσει τελικά ώστε η άνεργη ομάδα ατόμων να εργασθεί. Ένα ποσοστό 78,26% δείχνει να έχει μπει στη διαδικασία εύρεσης ασχολίας μέσω του Κοινωνικού Περιγύρου και τις Αγγελίες στον Τύπο. Μέσω διαδικτύου το 65,21% ενώ μέσω Δημοσίων Υπηρεσιών για την απασχόληση του εργατικού δυναμικού το ποσοστό είναι 43,47%.

Μέθοδοι Αναζήτησης Εργασίας



Διάγραμμα 6. Μέθοδοι εύρεσης εργασίας, Ποιες είναι πιο διαδεδομένες-Ποιες έχουν χρησιμοποιηθεί περισσότερο.

Σχετικά με την ερώτηση για το αν αναζητούν οι ερωτηθέντες δουλειά αποκλειστικά στο αντικείμενο που τους ενδιαφέρει ή που είναι αντίστοιχη των σπουδών τους το 86,95% απάντησαν αρνητικά, δηλαδή είναι ανοικτός/ή σε οποιαδήποτε θέση εργασίας ενώ ένα μικρό ποσοστό ατόμων ήταν θετικοί με την απάντηση, όπως φαίνεται και στο ακόλουθο κυκλικό διάγραμμα. (**Διάγραμμα 7**)



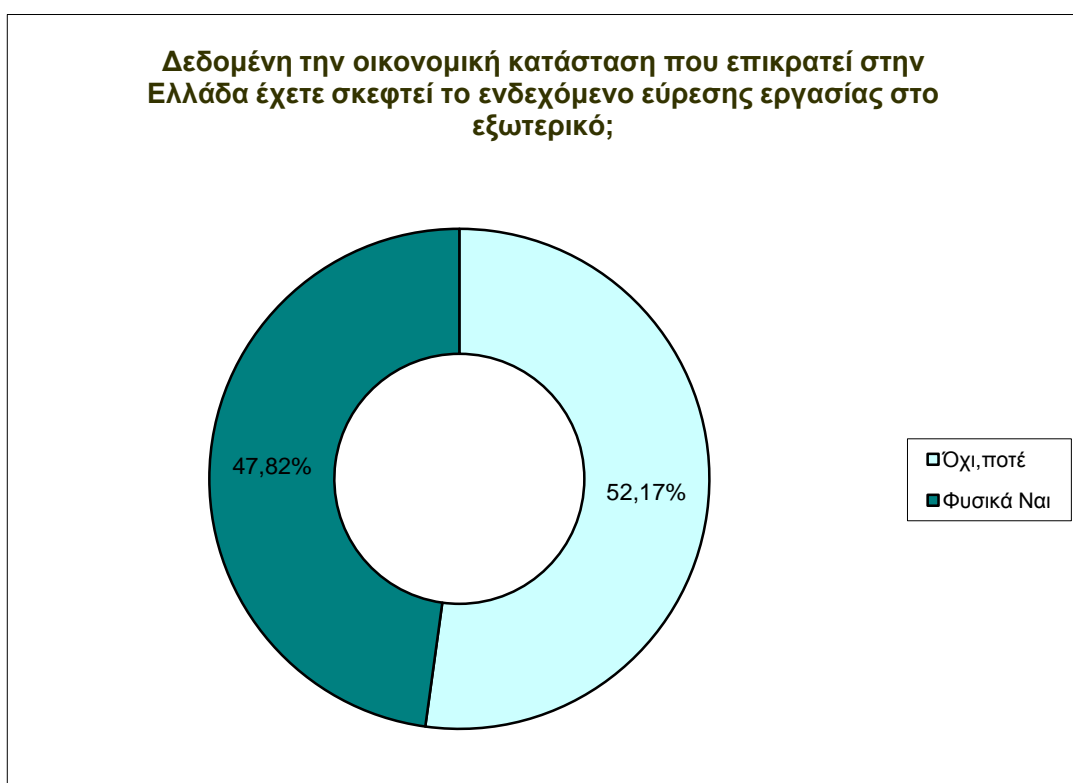
Διάγραμμα 7. Αναζήτηση εργασίας με βάση το ενδιαφέρον και τις σπουδές

Αντίστοιχα, όσο αφορά την ερώτηση που αναφέρει για τον αν έχουν εργασθεί οι ερωτώντες στο παρελθόν, ένα ποσοστό 83% απάντησε θετικά ενώ ένα 17% δεν έχει ασχοληθεί με κάποιο εργασιακό κλάδο στο παρελθόν αυτό φαίνεται άλλωστε και στο κυκλικό διάγραμμα που ακολουθεί. (Διάγραμμα 8)



Διάγραμμα 8. Εργασία στο παρελθόν

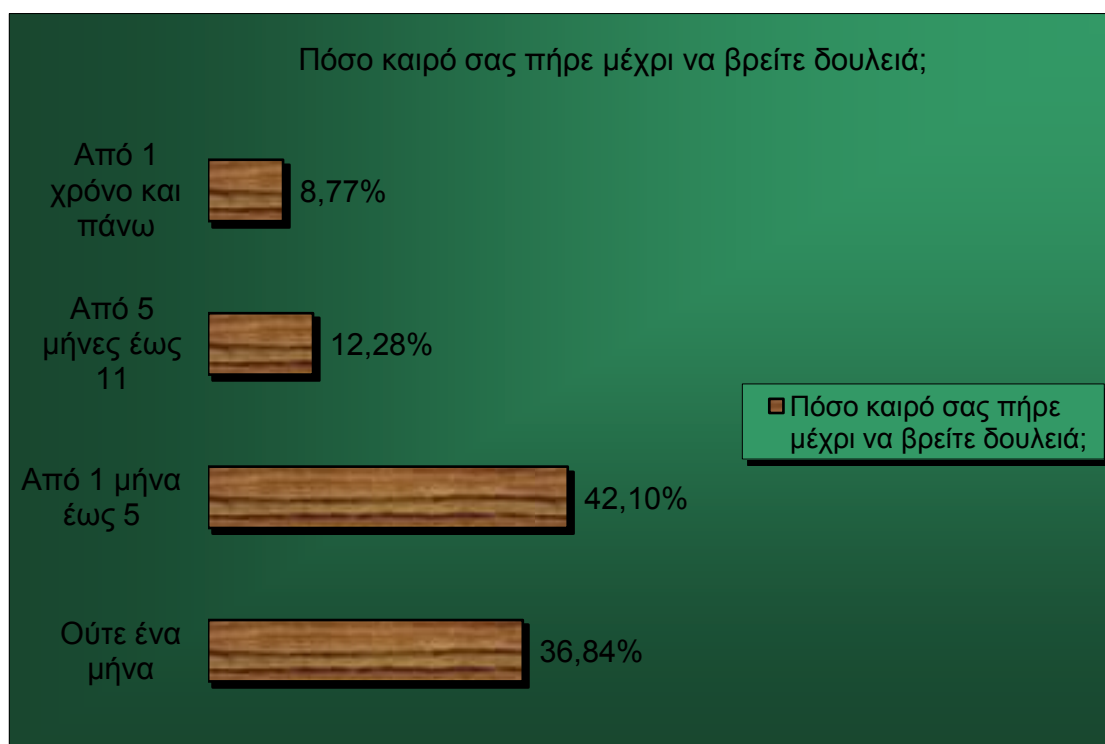
Σχετικά με την οικονομική κρίση, όπως φαίνεται και στην επόμενη εικόνα (**Διάγραμμα 9**), το 47,82% του άνεργου πληθυσμού υποστηρίζει ότι δεν θα απέκλειε το ενδεχόμενο εύρεσης εργασίας σε κάποια χώρα του εξωτερικού, ενώ το υπόλοιπο 52,17% ήταν αρνητικοί σε αυτού του είδους την εκδοχή.



Διάγραμμα.9 Ενδεχόμενο αναζήτησης εργασίας στο εξωτερικό

Απ' την άλλη πλευρά, αξίζει να γίνει αναφορά και στην άλλη ομάδα ατόμων, δηλαδή σε αυτούς που έχουν μπει ήδη στην αγορά εργασίας.

Αρχίζοντας με το χρονικό διάστημα που σπατάλησε ο κάθε άνθρωπος προκειμένου να βρει δουλειά, το 42,1% του εργαζόμενου πληθυσμού χρειάστηκε από ένα μήνα έως πέντε για να το πραγματοποιήσει. Επιπλέον, ένα ποσοστό 36,84% χρειάστηκε μικρότερο χρονικό διάστημα του ενός μήνα, ενώ το 12,28% από πέντε μήνες έως έντεκα και τέλος το 8,77% από ένα χρόνο και πάνω.

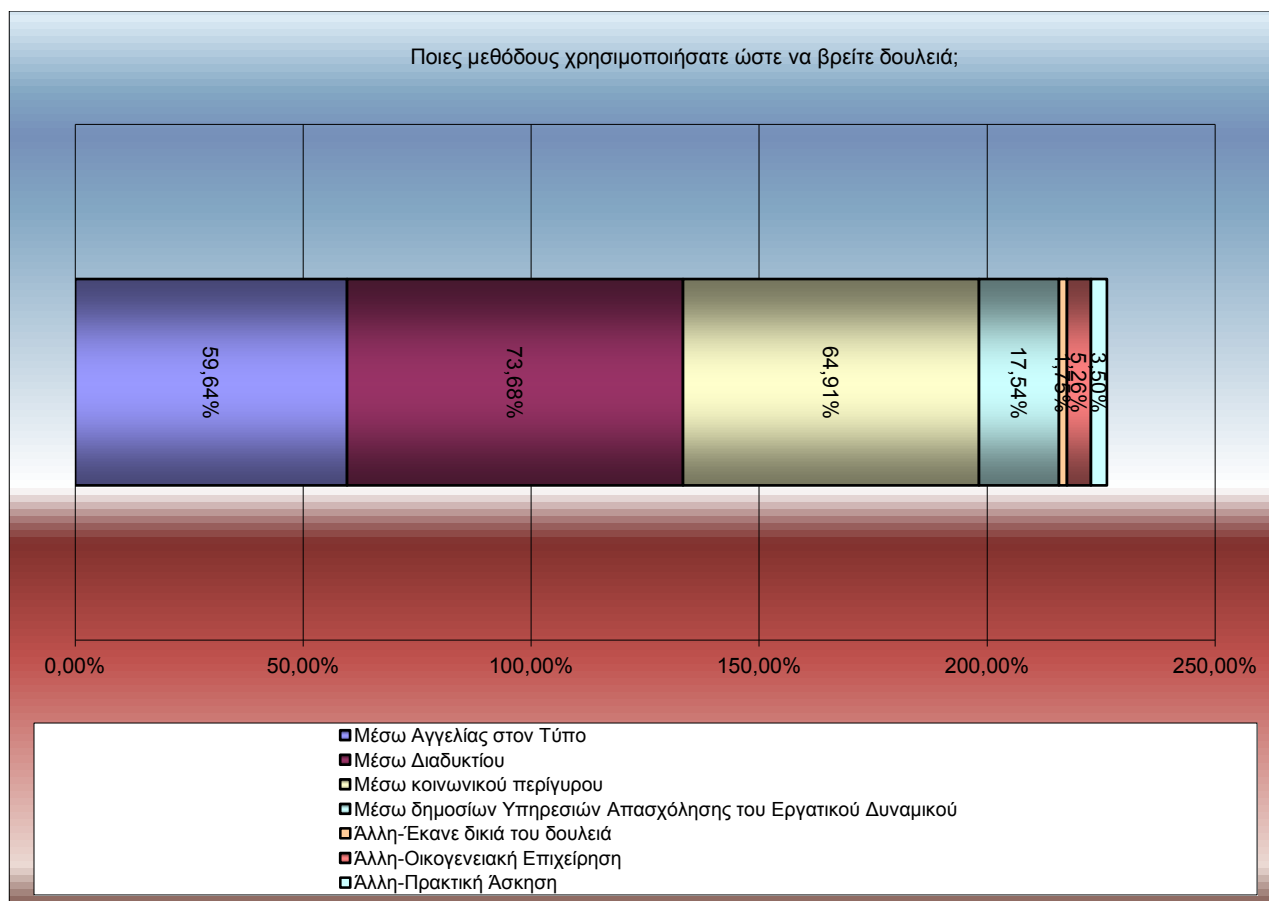


Διάγραμμα 10. Χρονικό διάστημα εργαζομένων για την επίτευξη εύρεσης εργασίας

Τα επόμενα δύο διαγράμματα παρουσιάζουν αντίστοιχα ποιες από τις μεθόδους χρησιμοποίησε η εργαζόμενη ομάδα ατόμων προκειμένου να βρει δουλειά (**Διάγραμμα 11**) και ποια μέθοδος τελικά βοήθησε ώστε να πραγματοποιηθεί αυτό. (**Διάγραμμα 12**).

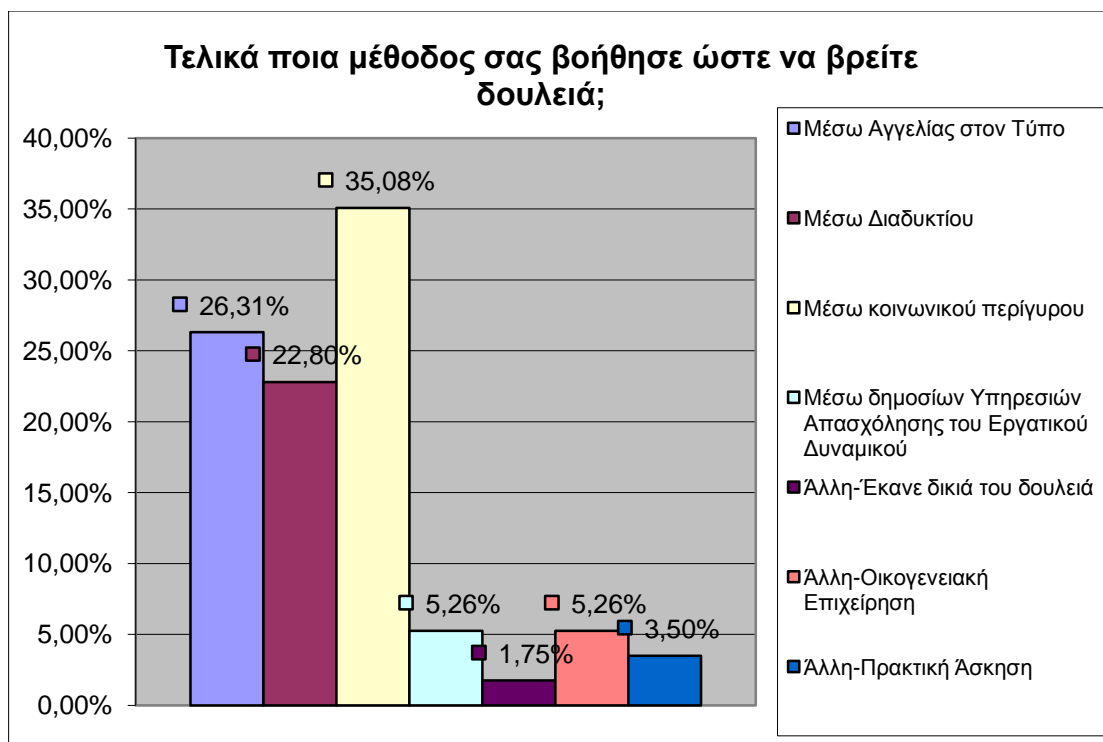
Αναφορικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιήθηκαν για την εύρεση εργασίας, ένα μεγάλο πλήθος ατόμων επέλεξε τις Αγγελίες στον Τύπο (59,64%) το Διαδίκτυο (73,68%) και τον Κοινωνικό περίγυρο (64,91%) ενώ ένα μικρότερο ποσοστό επέλεξε τις Δημόσιες Υπηρεσίες απασχόλησης εργατικού δυναμικού (17,54%), την Πρακτική άσκηση (3,5%), την οικογενειακή επιχείρηση (5,26%) ενώ ένα πολύ μικρό ποσοστό (1,75%) επέλεξε να κάνει έναρξη της προσωπικής του επιχείρησης.

Μέθοδοι Αναζήτησης Εργασίας



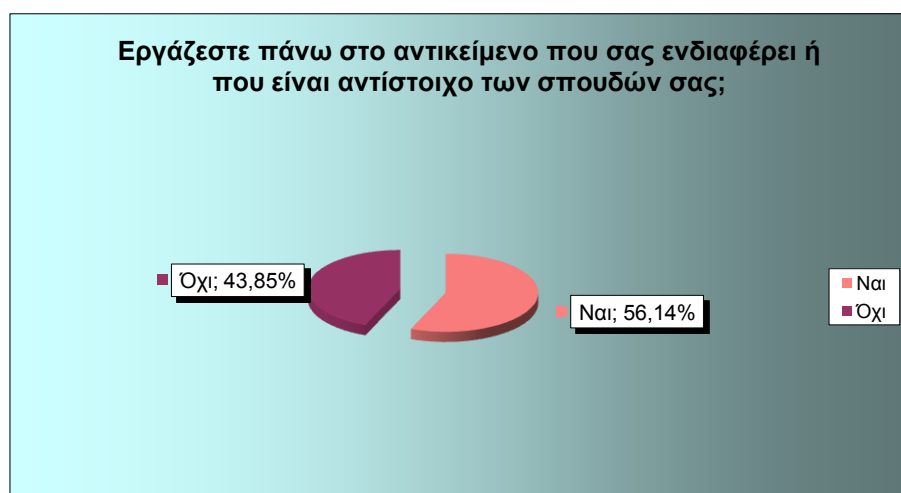
Διάγραμμα 11. Μέθοδοι που χρησιμοποιήθηκαν για την εύρεση εργασίας.

Τελικά, μπορεί να χρησιμοποιήθηκαν πολλές από τις μεθόδους, όμως το μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων (35,08%) κατάφερε να βρει δουλειά με τη βοήθεια του Κοινωνικού περιγυρου, δηλαδή μέσω διασυνδέσεων, όπως άλλωστε φαίνεται και στο επόμενο γράφημα (**Διάγραμμα 12**). Ένα ποσοστό 26,31% μπόρεσε να πραγματοποιήσει την εύρεση εργασίας μέσω Αγγελίας στον Τύπο, το 22,8% μέσω Διαδικτύου, ενώ πιο μικρά είναι τα ποσοστά των ατόμων που απάντησαν σε κάτι άλλο όπως, οικογενειακή επιχείρηση, πρακτική άσκηση ή ακολούθησαν το δρόμο του ελεύθερου επαγγέλματος.



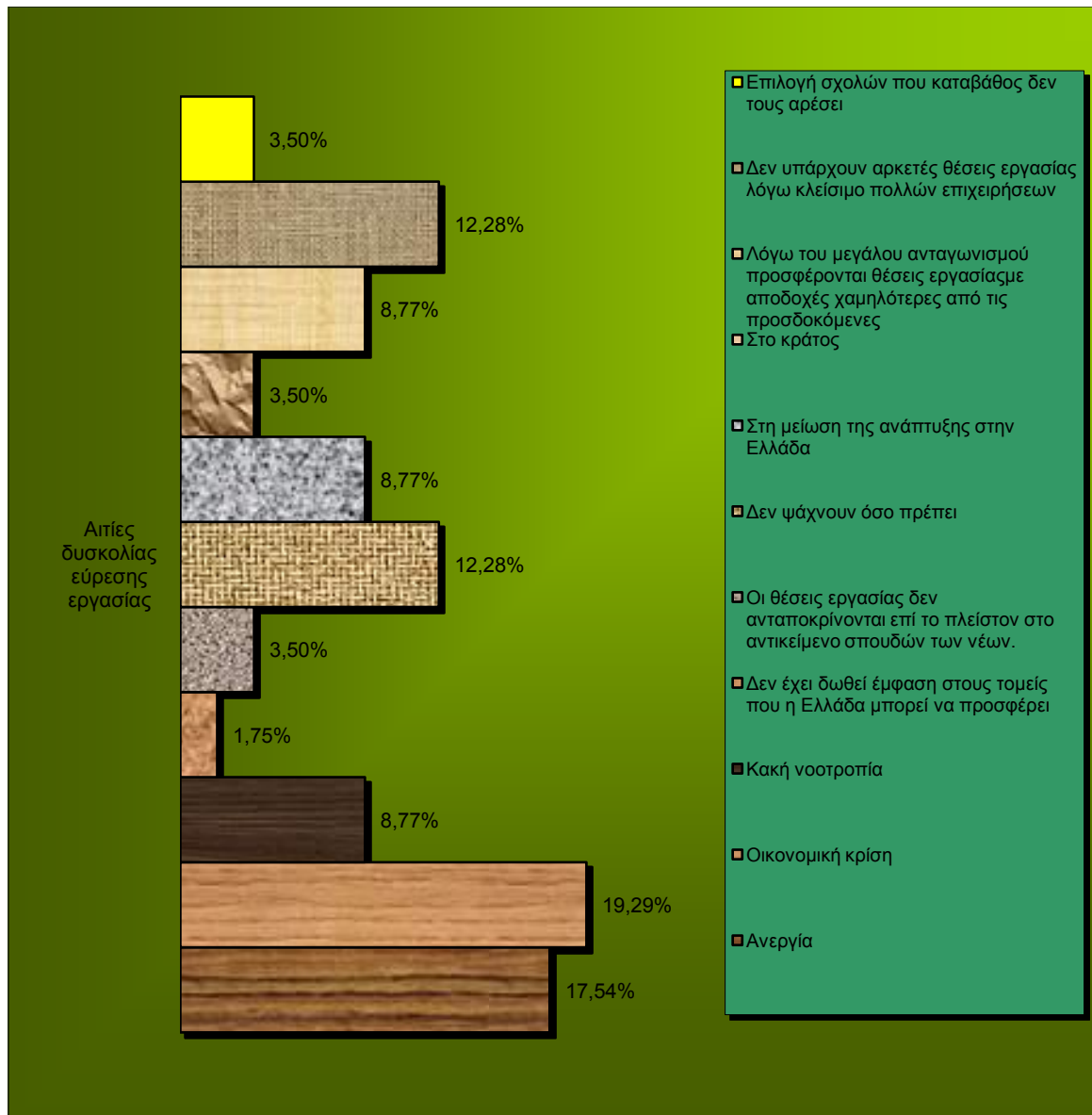
Διάγραμμα 12 .Μέθοδοι που τελικά βοήθησαν για την εύρεση εργασίας.

Η επόμενη εικόνα (**Διάγραμμα 13**),παρουσιάζει με ποσοστά σε μορφή πίτας την απάντηση των ερωτώντων στην ερώτηση για το αν εργάζονται πάνω στο αντικείμενο που τους ενδιαφέρει ή που είναι αντίστοιχο των σπουδών τους. Οι απαντήσεις δεν είχαν μεγάλη απόκλιση καθώς το 56,14% ήταν θετικό με την ερώτηση ενώ το 43,85% υποστηρίζει ότι δεν εργάζονται σε κάτι αντίστοιχο με αυτό που έχουν σπουδάσει ή που είναι της αρεσκείας τους.



Διάγραμμα 13. Εργασία πάνω στο αντικείμενο σπουδών.

Στη συνέχεια, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η απάντηση στην επόμενη ερώτηση του ερωτηματολογίου. Συγκεκριμένα, η εργαζόμενη ομάδα ατόμων ερωτούνται στο πού πιστεύουν ότι οφείλεται η δυσκολία εύρεσης εργασίας μεγάλου πλήθους ατόμων. Καταρχήν, ένα ποσοστό 17,54% υποστηρίζει ότι οφείλετε στην ανεργία ενώ ένα ακόμη μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων (19,29%) ισχυρίζεται ότι οφείλετε στην οικονομική κρίση. Το 8,77% πιστεύει ότι οφείλεται στην κακή νοοτροπία που έχουν υιοθετήσει οι Έλληνες να αμείβονται χωρίς να εργάζονται στο βαθμό που απαιτεί ο μισθός τους, το 1,75% ισχυρίζεται ότι δεν έχει δοθεί αρκετή έμφαση στους τομείς που η Ελλάδα μπορεί να προσφέρει περισσότερο όπως τουρισμός, η αγροτική και η κτηνοτροφική ανάπτυξη καθώς και το 3,5% πιστεύει ότι οι θέσεις εργασίας που υπάρχουν στην αγορά δεν ανταποκρίνονται επί το πλείστον στο αντικείμενο σπουδών των νέων. Ένα ποσοστό του ύψους 12,28% υποστηρίζει ότι δεν ψάχνουν αρκετά ώστε να καταφέρουν να βρουν κάποια δουλειά, το 8,77% πιστεύει ότι η δυσκολία εύρεσης εργασίας οφείλεται στη συνεχή μείωση της ανάπτυξη της Ελλάδας ενώ το 3,5% καταλογίζει ευθύνες στο κράτος και στο λανθασμένο χειρισμό του πάνω σε θέματα που αφορούν την ανεργία. Ένα ποσοστό 8,77% υποστηρίζει ότι λόγω του μεγάλου ανταγωνισμού προσφέρονται θέσεις εργασίας με αποδοχές πολύ χαμηλότερες από τις προσδοκώμενες ενώ το 12,28% του εργαζόμενου πληθυσμού πιστεύει ότι δεν υπάρχουν αρκετές θέσεις εργασίας λόγω κλείσιμο πολλών μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων. Τέλος ένα πιο μικρό ποσοστό ατόμων απάντησε ότι η δυσκολία αυτή πιθανόν να οφείλεται στους νέους εισαχθέντες της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης καθώς η επιλογή τους αυτή ίσως να μην είναι της αρεσκείας τους. Όλα τα παραπάνω παρουσιάζονται και σε μορφή διαγράμματος (**Διάγραμμα 14**).

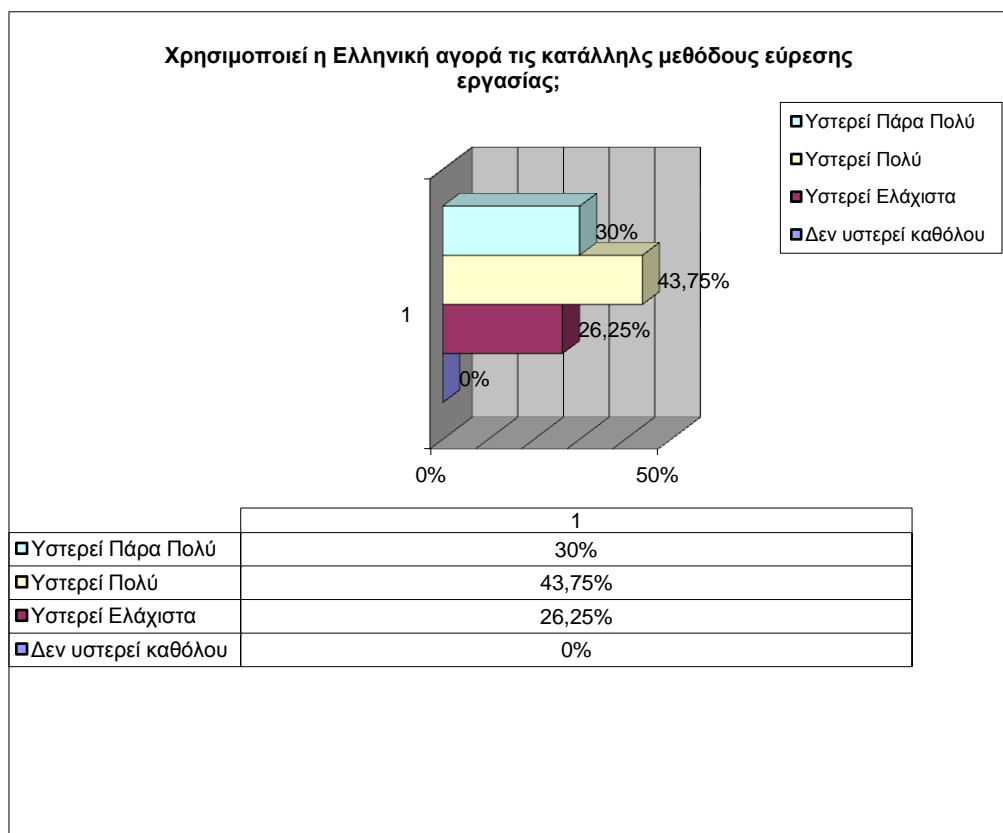


Διάγραμμα 14. Αιτίες δυσκολίας εύρεσης εργασίας.

Στη συνέχεια τίθενται να απαντηθούν κάποια ερωτήματα τα οποία είναι κοινά και για τις δύο ομάδες ατόμων καθώς οι ακόλουθοι προβληματισμοί είναι κοινοί για όλον τον ερωτώντα πληθυσμό.

Η πρώτη κοινή τους ερώτηση ασχολείται με το αν πιστεύουν ότι η Ελληνική αγορά χρησιμοποιεί τις κατάλληλες μεθόδους εύρεσης εργασίας(**Διάγραμμα 15**) και η δεύτερη για το αν πιστεύουν ότι κάποια από τις μεθόδους θα μπορούσε να ενισχυθεί ώστε να γίνει πιο αποτελεσματική(**Διάγραμμα 16**) . Έτσι, το μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων (43,75%) απάντησε ότι υστερεί πολύ η Ελλάδα στον προαναφερθέντα κλάδο και ότι υπάρχει δυνατότητα ενίσχυσης σε κάποια από τις μεθόδους ώστε να γίνει πιο αποδοτική. Ένα ποσοστό 30% υποστηρίζει ότι υστερεί πάρα πολύ σε αντίθεση με το υπόλοιπο 26,25%

που πιστεύει ότι υστερεί ελάχιστα καθώς όλες οι μέθοδοι δεν χρειάζονται βελτίωση γιατί λειτουργούν με το βέλτιστο δυνατό τρόπο.



Διάγραμμα 15. Κατά πόσο χρησιμοποιήσει η Ελληνική αγορά τις κατάλληλες μεθόδους εύρεσης εργασίας.



Διάγραμμα 16. Ενίσχυση μεθόδων για να γίνουν πιο αποδοτικές.

Τέλος, αναφορικά με τα άτομα που έδωσαν θετική απάντηση στην ερώτηση για τον αν χρειάζεται ενίσχυση κάποια από τις μεθόδους προκειμένου να γίνει πιο αποδοτική (**Διάγραμμα 16**) δόθηκαν κάποιες πιθανές απαντήσεις που αξίζει να αναφερθούν.

Όσο αφορά τη δημόσια υπηρεσία, τον ΟΑΕΔ, το 13,51% ανέφερε στις απαντήσεις του ότι πρέπει να γίνει πιο πρακτικός στην εύρεση εργασίας καθώς και οι εξετάσεις του να είναι πιο εύκολες και προσιτές. Επίσης, αναφορά έγινε και στο να ενισχυθεί ο ιδιωτικός πρωτογενής τομέας με τη βοήθεια επιδοτούμενων προγραμμάτων με ένα ποσοστό 9,45%. Το ίδιο ισχύει και για το χώρο του διαδικτύου. Αρχικά, ένα μεγάλο ποσοστό(14,86%) θεωρεί ότι δεν είναι αρκετά απλοϊκό και προσιτό στον απλό λαό καθώς θα ήταν σημαντικό οι διαδικτυακές αγγελίες να κατανέμονται σωστά ανά κλάδο εργασίας και να υπάρχουν κάποια φίλτρα τα οποία θα ελέγχουν την αξιοπιστία της κάθε εταιρείας υποστηρίζει ένα ποσοστό 4,05%. Το σωστό μάρκετινγκ και η προβολή Ελληνικών προϊόντων και υπηρεσιών στο εξωτερικό όπως και η ύπαρξη περισσότερων, πιο έγκυρων, πιο ποιοτικών και συχνά ανανεωμένων ιστοσελίδων εύρεσης εργασίας είναι δύο από τους τρόπους τους οποίους οι ερωτώμενοι προτείνουν ώστε να βελτιωθεί ο διαδικτυακός χώρος.

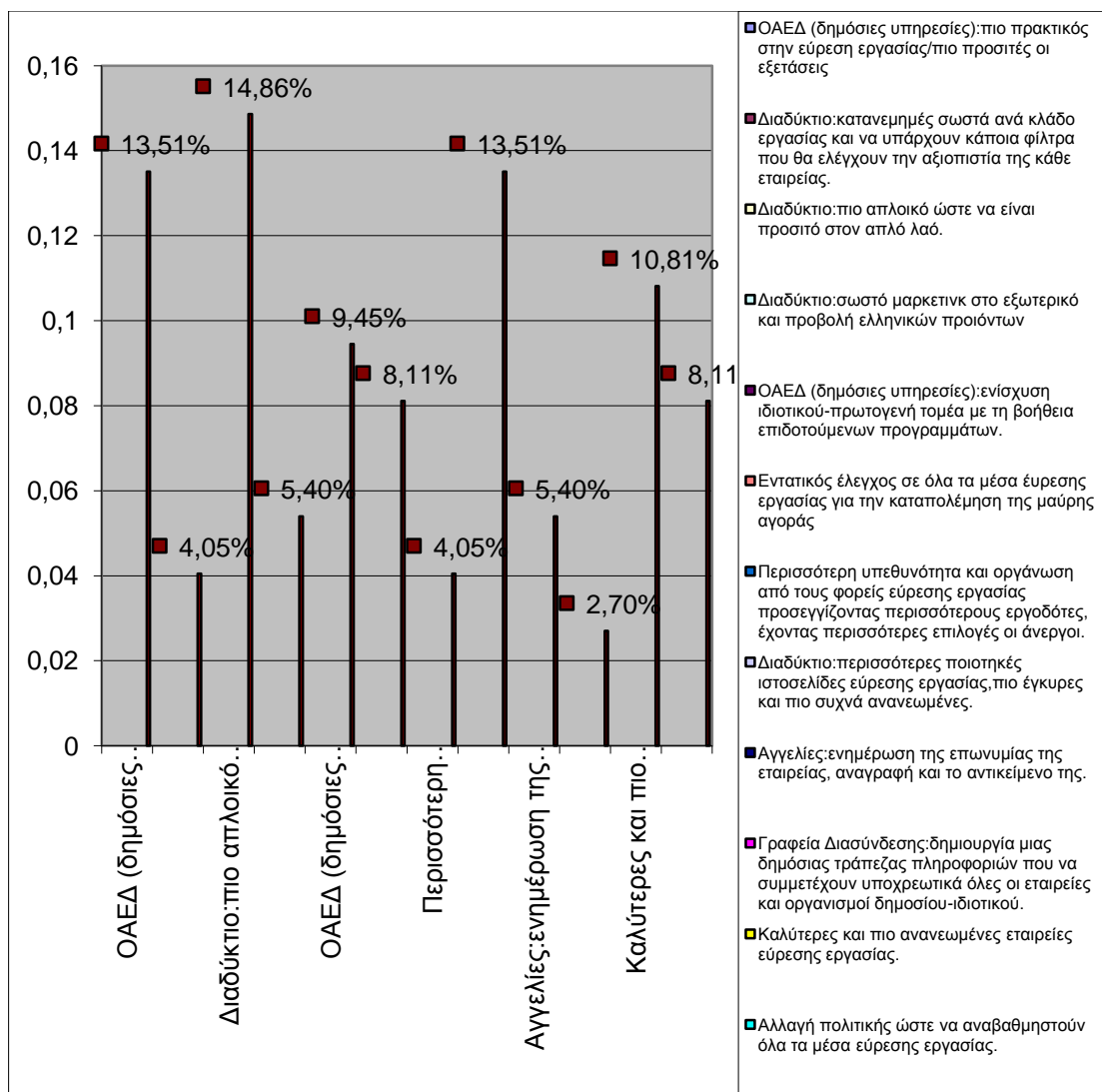
Ωστόσο, ένα ποσοστό 10,81% θεωρεί ότι απαιτούνται καλύτερες και πιο ενημερωμένες εταιρίες εύρεσης εργασίας όπως επίσης χρειάζεται περισσότερη υπευθυνότητα και οργάνωση από την πλευρά των φορέων εύρεσης εργασίας προσεγγίζοντας περισσότερους εργοδότες. Με αυτόν τον τρόπο θα έχουν περισσότερες επιλογές οι άνεργοι.

Αναφορικά με τα γραφεία διασύνδεσης, ένα ποσοστό προτείνει (2,7%) να δημιουργηθεί μία δημόσια τράπεζα πληροφοριών στην οποία θα συμμετέχουν υποχρεωτικά όλες οι εταιρείες και οι οργανισμοί.

Όσο αφορά τις αγγελίες στον Τύπο, μία ομάδα ατόμων με ποσοστό 5,4% θεωρεί ότι θα ήταν πιο οργανωμένες και αξιόπιστες οι αγγελίες στο Τύπο αν δίπλα στην ανακοίνωση αναγραφόταν η ονομασία και το αντικείμενο της εταιρείας η οποία καλείται να προσλάβει προσωπικό προς απασχόληση.

Πιο γενικά, απαιτείται εντατικός έλεγχος σε όλα τα μέσα εύρεσης εργασίας προκειμένου να καταπολεμηθεί το φαινόμενο της μαύρης αγοράς και να γίνει μία ριζική αλλαγή στην πολιτική ώστε να αναβαθμιστούν όλα τα μέσα εύρεσης εργασίας υποστηρίζει ένα ποσοστό 8,11%. Οι ποσοστιαίες ενδείξεις παρουσιάζονται και γραφικά στο ακόλουθο αναλυτικό διάγραμμα.(**Διάγραμμα 17**).

Μέθοδοι Αναζήτησης Εργασίας



Διάγραμμα 17. Ενίσχυση μεθόδων εύρεσης εργασίας προκειμένου να γίνουν πιο αποδοτικές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Με βάση την στατιστική ανάλυση που διεξαγάγαμε στην παρούσα εργασία, καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι οι πιο διαδεδομένες μέθοδοι εργασίας είναι οι αγγελίες στον Τύπο, το διαδίκτυο, ο Ο.Α.Ε.Δ., το δίκτυο γνωριμιών και η προσέγγιση των εργοδοτών από τους υποψηφίους. Λιγότερο διαδεδομένες μέθοδοι είναι τα γραφεία διασύνδεσης και τα γραφεία εύρεσης εργασίας.

Από την έρευνα μας διαπιστώθηκε ότι το 78,26% των ανέργων αναζητούν εργασία μέσω των γνωριμιών και των αγγελιών στον Τύπο. Το 65,21% των ανέργων χρησιμοποιεί το διαδίκτυο και το 43,47% τις υπηρεσίες που προσφέρει ο Ο.Α.Ε.Δ.. Η όγδοη ερώτηση του ερωτηματολογίου στην ομάδα των ανέργων παρουσιάζει εξαιρετικό ενδιαφέρον ως προς το ποσοστό των ερωτηθέντων που απάντησαν αρνητικά στο αν ψάχνουν αποκλειστικά στο αντικείμενο των σπουδών τους. Το 86,95% των ανέργων απάντησε ότι είναι πρόθυμοι να εργαστούν σε οποιοδήποτε κλάδο και μόνο το 13% απάντησε ότι αναζητά εργασία συναφή με τις σπουδές του. Λόγω της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης της χώρας μας και της βαθιάς ύφεσης στην οποία έχει εισέλθει η οικονομία μας, το συντριπτικό ποσοστό των ανέργων είναι διαθέσιμο να κάνει οποιαδήποτε εργασία. Όσον αφορά την εργασία στο εξωτερικό το σύνολο των ανέργων φαίνεται να διχάζεται, καθώς το ποσοστό 47,82% δεν θα απέκλειε το ενδεχόμενο της μετανάστευσης για ένα καλύτερο επαγγελματικό μέλλον ενώ το 52,17% ήταν αρνητικοί σε αυτήν την εκδοχή.

Όσον αφορά την ομάδα των ατόμων που έχουν ήδη ενταχθεί στην αγορά εργασίας, παρόλο που το μεγαλύτερο ποσοστό των υποψηφίων αναζήτησε εργασία μέσω του διαδικτύου, τελικά το μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων κατάφερε να βρεί εργασία μέσω του κοινωνικού του περίγυρου. Από την έρευνα μας διαπιστώθηκε ότι οι πηγές εύρεσης εργασίας που χρησιμοποιήθηκαν περισσότερο είναι το διαδίκτυο, ακολουθεί το δίκτυο γνωριμιών και έπειτα οι αγγελίες στον Τύπο. Ενώ διαπιστώθηκε ότι οι αποδοτικότερες μέθοδοι εύρεσης εργασίας είναι το δίκτυο γνωριμιών (35,08%), οι αγγελίες στον Τύπο (26,31%) και το διαδίκτυο (22,80%). Οι λιγότερο αποτελεσματικές τεχνικές εύρεσης εργασίας διαπιστώθηκε ότι είναι οι υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. με ποσοστό 5,26% και η πρακτική εξάσκηση με ποσοστό 3,5%.

Σχετικά με τις αιτίες δυσκολίας εύρεσης εργασίας το 19,29% των ερωτηθέντων ισχυρίζεται ότι οφείλεται στην οικονομική κρίση της χώρας μας και το 12,28% πιστεύει ότι οι υποψήφιοι δεν αναζητούν εργασία με αποτελεσματικό τρόπο.

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παραπάνω, μπορούμε να πούμε ότι υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης για κάθε πηγή εύρεσης εργασίας ξεχωριστά ώστε να μπορούν να λειτουργούν αποτελεσματικότερα και αποδοτικότερα επιφέροντας τα επιθυμητά αποτελέσματα στους υποψηφίους. Το σημαντικότερο είναι ότι ο συνδυασμός των πηγών εύρεσης εργασίας αποτελεί την καταλληλότερη μέθοδο για αποτελεσματική αναζήτηση εργασίας από τους υποψηφίους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Δημόπουλος, Α.Γ., 2006. *Αγορά Εργασίας*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Ζήτη.
- Καραλής, Θ., 1999. *Τεχνικές Εξεύρεσης Εργασίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.
- Παπαλεξανδρή, Ν. & Μπουράντας, Δ., 2003. *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Α' Έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Γ. Μπένου.
- Τερζίδης, Κ. & Τζωρτζάκης, Κ., 2004. *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Α' Έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Rosili.
- Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού. *Ο θεσμός του ΑΣΕΠ*, Διαθέσιμο στο : http://www.asep.gr/asep/site/home/LC+Menu/ASEP/Thesmos_Asep.csp?tabId=0&lcmenuId=lc_1 [πρόσβαση 7 Μαρτίου 2012].
- Οδηγός Καριέρας. *Οδηγός Καριέρας 2012-Εκπαίδευση*, Διαθέσιμο στο : <http://www.careerguide.gr/CareerGuideEdu2012.html> [πρόσβαση 7 Μαρτίου 2012].
- Οδηγός Καριέρας. *Οδηγός Καριέρας 2008-Εκπαίδευση*, Διαθέσιμο στο : <http://www.careerguide.gr/CareerGuideEdu2008.html> [πρόσβαση 7 Μαρτίου 2012].
- Τεχνικές προώθησης του εαυτού σας για την ανεύρεση εργασίας. *Περιοδικό Αυτονομία Online*, [Διαδίκτυο], 22 Μαΐου 2006, Διαθέσιμο στο : <http://www.disabled.gr/lib/?p=7589> [πρόσβαση 3 Απριλίου 2012].
- Τσακίρη, Τ., 2003. Τρόποι αναζήτησης εργασίας. *Το Βήμα Online*, [Διαδίκτυο], 19 Ιανουαρίου, Διαθέσιμο στο : <http://www.tovima.gr/relatedarticles/article/?aid=148497> [πρόσβαση 15 Μαρτίου 2012].
- Europass, Διαθέσιμο στο : <http://europass.cedefop.europa.eu> [πρόσβαση 3 Μαΐου 2012].
- Eures, Διαθέσιμο στο : <http://ec.europa.eu/> [πρόσβαση 3 Μαΐου 2012].

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1



ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το παρόν ερωτηματολόγιο εντάσσεται στο πλαίσιο έρευνας για τη διεκπεραίωση πτυχιακής εργασίας με τίτλο: “**ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**”.

Απευθύνεται τόσο σε άτομα που εργάζονται, με στόχο να ερευνηθούν οι τρόποι με τους οποίους κατάφεραν να βρουν τη θέση εργασίας τους, όσο και σε άτομα που δεν έχουν βρει ακόμα κάποια εργασιακή ασχολία.

Αφού μελετήσετε τις ερωτήσεις που ακολουθούν, παρακαλούμε αφιερώστε λίγο χρόνο προκειμένου να τις απαντήσετε με ακρίβεια και ειλικρίνεια. Το ερωτηματολόγιο είναι **ΑΝΩΝΥΜΟ** και η συμπλήρωσή του δεν απαιτεί περισσότερο από **5 λεπτά**.

Ευχαριστούμε για τη συνεργασία σας.

Ανδρεουλάκη Αγάπη

Γκιρτζιμάνη Μαρία

Υπεύθυνες πτυχιακής εργασίας

με θέμα «Μέθοδοι Αναζήτησης Εργασίας»

1) Φύλο: Άνδρας Γυναίκα

2) Ηλικία:

Από 18 έως 30 31 έως 45 46 έως 55 Από 56 έως 61

3) Εργάζεστε: Ναι Όχι

4) Τι μορφωτικό επίπεδο έχετε:

Τελειόφοιτος δημοτικού

Τελειόφοιτος γυμνασίου

Τελειόφοιτος λυκείου

Τελειόφοιτος ΑΕΙ-ΤΕΙ

Κάτοχος μεταπτυχιακού

Κάτοχος Διδακτορικού

Αν είστε ΑΝΕΡΓΟΣ

συνεχίστε από εδώ:

Αν ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ

συνεχίστε από εδώ:

5)Πόσο καιρό είστε άνεργος:

Ούτε ένα μήνα

Από 1 μήνα έως 5

Από 5 μήνες έως 11

Από 1 χρόνο και πάνω

5)Πόσο καιρό σας πήρε μέχρι να βρείτε δουλειά;

Ούτε ένα μήνα

Από 1 μήνα έως 5

Από 5 μήνες έως 11

Από 1 χρόνο και πάνω

**6)Ποιές από τις παρακάτω μεθόδους έχετε υπόψη ;
(δυνατότητα πολλαπλής**

Αγγελίες στο Τύπο

Διαδίκτυο

Γραφεία Εύρεσης

**6)Ποιές μεθόδους χρησιμοποιήσατε ώστε να βρείτε δουλειά:
(δυνατότητα πολλαπλής επιλογής) επιλογής)**

Μέσω Αγγελίας στον Τύπο

Μέσω Διαδικτύου

Μέσω του κοινωνικού περιγύρου

Μέθοδοι Αναζήτησης Εργασίας

Εργασίας	<input type="checkbox"/>	(γνωστοί-φίλοι)	<input type="checkbox"/>
Κοινωνικός περίγυρος	<input type="checkbox"/>	Μέσω δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης του Εργατικού	
Γραφεία διασύνδεσης	<input type="checkbox"/>	Δυναμικού (ΟΑΕΔ)	<input type="checkbox"/>
Δημόσιες υπηρεσίες για την απασχόληση του εργατικού δυναμικού	<input type="checkbox"/>	Άλλη (προσδιορίστε)	<input type="checkbox"/>
Προσέγγιση εργοδοτών που θα επιθυμούσατε να εργαστείτε	<input type="checkbox"/>		
7) Ποιές από τις παρακάτω μεθόδους έχετε χρησιμοποιήσει ώστε να βρείτε δουλειά;		7) Τελικά, ποιά μέθοδος σας βοήθησε ώστε να βρείτε δουλειά:	
Αγγελίες στον Τύπο	<input type="checkbox"/>	Μέσω Αγγελίας στον Τύπο	<input type="checkbox"/>
Διαδίκτυο	<input type="checkbox"/>	Μέσω Διαδικτύου	<input type="checkbox"/>
Γραφεία Εύρεσης Εργασίας	<input type="checkbox"/>	Μέσω του κοινωνικού περιγυρου (γνωστοί-φίλοι)	<input type="checkbox"/>
Κοινωνικός περίγυρος	<input type="checkbox"/>	Μέσω δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης του Εργατικού	
Γραφεία διασύνδεσης υπηρεσίες για	<input type="checkbox"/>	Δυναμικού (ΟΑΕΔ)	<input type="checkbox"/> Δημόσιες

την απασχόληση του

εργατικού δυναμικού

Άλλη (προσδιορίστε)

.....

.....

Προσέγγιση εργοδοτών

που θα επιθυμούσε να

εργαστείς

8)Αναζητείτε δουλειά αποκλειστικά στο αντικείμενο που σας ενδιαφέρει ή που είναι αντίστοιχη των σπουδών σας;

Ναι, ψάχνω δουλειά μόνο πάνω στο αντικείμενο που με ενδιαφέρει ή που είναι
αντίστοιχο των σπουδών μου.

Όχι, είμαι ανοικτός/ή σε
οποιαδήποτε θέση εργασίας.

9)Έχετε εργασθεί στο παρελθόν;

Ναι

8)Εργάζεστε πάνω στο αντικείμενο που σας ενδιαφέρει ή που είναι αντίστοιχο των σπουδών σας;

Ναι, εργάζομαι πάνω στο αντικείμενο που με ενδιαφέρει ή που είναι αντίστοιχο
των σπουδών μου

Όχι, εργάζομαι σε κάτι
ανεξάρτητο απ' αυτό που έχω σπουδάσει ή που μου αρέσει.

9)Η εργασία σας είναι αντίστοιχη με τους στόχους σας ή τις πιθανές σπουδές που έχετε κάνει;

Ναι

Όχι

Όχι

10) Δεδομένη την οικονομική κατάσταση που επικρατεί στην Ελλάδα έχετε σκεφτεί το ενδεχόμενο εύρεσης εργασίας στο εξωτερικό;

10) Μεγάλο πλήθος ατόμων δυσκολεύτηκε και δυσκολεύεται να βρει δουλειά. Που πιστεύετε ότι οφείλεται αυτό;

.....
.....
.....

.....
.....
.....

ΚΟΙΝΗ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ

11) Πιστεύετε ότι η Ελληνική αγορά χρησιμοποιεί τις κατάλληλες μεθόδους εύρεσης εργασίας ή υστερεί σε αυτόν τον τομέα;

Δεν υστερεί καθόλου

Υστερεί Ελάχιστα

Υστερεί Πολύ

Υστερεί Πάρα Πολύ

12) Πιστεύετε πως κάποια από τις μεθόδους θα μπορούσε να ενισχυθεί ώστε να γίνει πιο αποδοτική;

Ναι

Όχι, λειτουργούν όλες με το βέλτιστο τρόπο.

13) Αν ναι, ποιά είναι η μέθοδος και ποιός είναι ο πιθανός τρόπος με τον οποίο θα μπορούσε να βελτιωθεί;

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ΤΕΛΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΠΟΛΥ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ !

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Διαδικτυακές τοποθεσίες αναζήτησης εργασίας

Στην Ελλάδα

www.carierra.gr

www.ison.gr

www.bestjobs.gr

www.cosmos-jobs.gr

www.icap.gr

www.infojob.gr

www.e-ergasia.gr

www.skywaliker.gr

www.oaed.gr

www.manpower.gr

www.adecco.gr

www.neagenia.gr

Στο εξωτερικό

www.careermosaic.com

www.prospects.ac.uk

www.careerpath.com

www.hotjobs.com

www.jobsite.co.uk

www.monster.com

www.salary.com

www.jobfactory.com

www.myjob.com

www.headhunter.net

www.employment.yahoo.com

www.jobsearch.org