

ΒΑΣΙΛΗΣ ΚΩΣΤΟΓΛΟΥ

Η απασχόληση στις ελληνικές επιχειρήσεις Τεχνολογίας Πληροφορικής και Επικοινωνιών

Οι επιπτώσεις της εξέλιξης της τεχνολογίας στο χώρο της απασχόλησης αποτελεί ένα από τα καίρια θέματα των τελευταίων ετών. Πώς αντικατοπτρίζεται η διεύθυνση της τεχνολογίας στην οικονομία μέσω της αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού, ποιες είναι οι απαιτήσεις των εταιρειών, επαρκεί τόσο σε αριθμό όσο και σε προσόντα το υπάρχον στελεχικό δυναμικό του κλάδου και ποιες προοπτικές ανοίγονται, είναι μερικά από τα ερωτήματα που απασχολούν τον κλάδο τεχνολογίας πληροφορικής και επικοινωνιών.

Πρέπει όμως να σημειωθεί η απουσία συλλογικών προσπάθειών καταγραφής του τεχνολογικού ανθρώπινου δυναμικού που διαθέτει η χώρα μας, παρόλο που όλοι υποστηρίζουν πως η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της διοίκησης και της λειτουργίας των επιχειρήσεων του κλάδου των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών.

Έρευνα για το ανθρώπινο δυναμικό στον κλάδο ΤΠΕ

Στη διερεύνηση εκτενούς σειράς θεμάτων που σχετίζονται με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού από τις ελληνικές επιχειρήσεις ΤΠΕ στοχεύει έρευνα που εκπονήθηκε από τον κ. Βασίλη Κώστογλου, επίκουρο καθηγητή του ΤΕΙ Θεσσαλονίκης και επιστημονικό υπεύθυνο του Γραφείου Διασύνδεσης. Η εργασία αυτή επικεντρώνεται στη διερεύνηση της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων στον κλάδο των ΤΠΕ, ενός σημαντικού ζητήματος, το οποίο ελάχιστα έχει μελετηθεί ως σήμερα στην Ελλάδα. Ως αγορά εργασίας του κλάδου των ΤΠΕ ορίστηκε το



Οι συστάσεις από συναδέλφους ή γνωστούς και οι αγγελίες στις εφημερίδες αποτελούν τους δύο σημαντικότερους τρόπους αναζήτησης προσωπικού και εφαρμόζονται ομοιόμορφα από όλες τις κατηγορίες επιχειρήσεων

σύνολο των επιχειρήσεων ΤΠΕ που εδρεύουν στην ελληνική επικράτεια, προκειμένου να ικανοποιηθεί η αναγκαιότητα καθορισμού ενός οριοθετημένου και αντιπροσωπευτικού πληθυσμού, για να εξαχθούν αξιόπιστα συμπεράσματα. Η επίτευξη των κύριων στόχων της έρευνας οδήγησε στην επικέντρωση της μόνο σε 'καθαρές' επιχειρήσεις ΤΠΕ και όχι σε τμήματα Πληροφορικής ή Μηχανογράφησης άλλων επιχειρήσεων που έχουν ποικίλα, όμως κατά τεκμήριο διαφορετικά μεταξύ τους αντικείμενα απασχόλησης.

Ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Πληροφορικής και Επικοινωνιών Ελλάδας (ΣΕΠΕ) και ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Πληροφορικής Βορείου Ελλάδος (ΣΕΠΒΕ) υποστήριξαν τη διεξαγωγή αυτής της έρευνας. Συνολικά απάντησαν 1161 ενεργές επιχειρήσεις ΤΠΕ

της Ελλάδας, μεταξύ 20 Φεβρουαρίου και 10 Μαΐου 2003. Συγκεντρώθηκαν 343 έγκυρα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια, που αντιστοιχούν σε ποσοστό 30%, το οποίο θεωρείται σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία ικανοποιητικό και απόλυτα επαρκές για τη συναγωγή αξιόπιστων συμπερασμάτων. Στην έρευνα ανιχνεύονται όλες οι σημαντικές παράμετροι διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων από τις επιχειρήσεις ΤΠΕ, όπως η αναζήτηση και πρόσληψη προσωπικού, οι μέθοδοι επιλογής που εφαρμόζονται, οι πολιτικές πρόσληψης και απασχόλησης σε συνάρτηση με τους τίτλους σπουδών και τα

εκπαιδευτικά ιδρύματα προέλευσης των υποψηφίων, η επιμόρφωση και επαγγελματική κατάρτιση, η αξιολόγηση, καθώς και οι απασχολούμενες κατηγορίες προσωπικού.

Ανθρώπινο δυναμικό και ελληνικές επιχειρήσεις ΤΠΕ

Πολλαπλά κανάλια αναζήτησης,

Οι αναλυτές της έρευνας τονίζουν ότι οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν πολλά κανάλια για την αναζήτηση του νέου προσωπικού ΤΠΕ που πρόκειται να απασχολήσουν. Οι συστάσεις από συναδέλφους ή γνωστούς και οι αγγελίες στις εφημερίδες αποτελούν τους δύο σημαντικότερους τρόπους αναζήτησης προσωπικού και εφαρμόζονται ομοιόμορφα από όλες τις κατηγορίες επιχειρήσεων.

Συνέχεια στη σελίδα 22

ΒΑΣΙΛΗΣ ΚΩΣΤΟΓΛΟΥ

Η απασχόληση στις ελληνικές επιχειρήσεις

Συνέντευξη και προσωπική επαφή

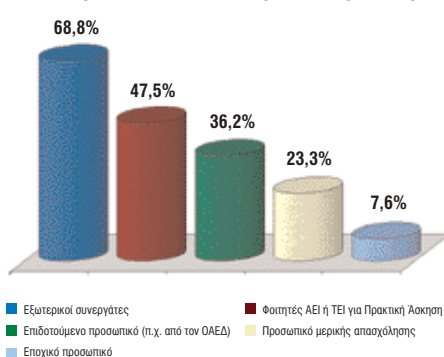
Όσον αφορά στις μεθόδους επιλογής του προσωπικού ΤΠΕ, η συνέντευξη και η αξιολόγηση του βιογραφικού σημειώματος αποτελούν τις δύο τεχνικές που υιοθετούνται από τη με-

Περιφερειακές επιχειρήσεις

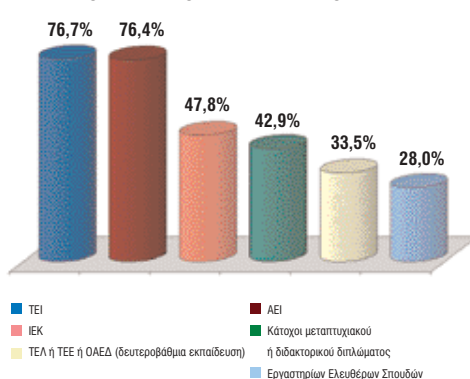
Οι περιφερειακές επιχειρήσεις στρέφονται περισσότερο προς την απασχόληση επιδοτούμενου προσωπικού, σε αντίθεση με τις μητροπολιτικές που προτιμούν πτυχιούχους ΤΠΕ. Τα

ποιούνται ομοιόμορφα από όλες τις επιχειρήσεις και περισσότερο από αυτές με μεγάλο αριθμό περιοχών απασχόλησης. Η επιμόρφωση και επαγγελματική κατάρτιση του νέου προσωπικού όσο και η συνεχής αξιολό-

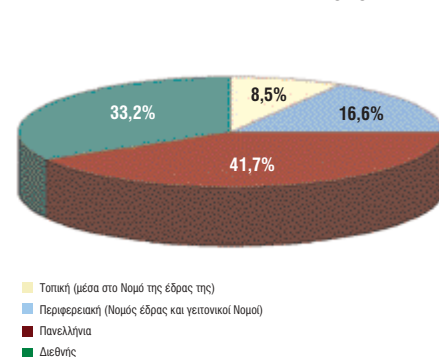
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΛΛΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ



ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΗ ΕΜΒΕΛΕΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ



γάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων. Χρησιμοποιούνται σε ακόμη μεγαλύτερο βαθμό από κεντρικές, μεγάλες, με ευρύτερη γεωγραφική εμβέλεια και αριθμό περιοχών απασχόλησης επιχειρήσεις.

Πτυχίο ΑΕΙ-ΤΕΙ

Οι πτυχιούχοι ΑΕΙ και ΤΕΙ αποτελούν ισοδύναμα τις δύο κύριες πηγές προσωπικού των επιχειρήσεων ΤΠΕ. Ακολουθούν οι απόφοιτοι ΙΕΚ και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος. Απόφοιτοι ΤΕΙ, ΑΕΙ, ΙΕΚ καθώς και κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου προσλαμβάνονται περισσότερο από μεγάλες και με εκτεταμένο αριθμό περιοχών απασχόλησης επιχειρήσεις.

Αξιοσημείωτες διαφορές στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων μεταξύ μεγάλων και μικρών εταιριών

γραφεία του ΟΑΕΔ αποτελούν πηγή πρόσληψης προσωπικού περισσότερο για τις μικρές, τις περιφερειακές και με μικρότερη γεωγραφική εμβέλεια δράσης επιχειρήσεις.

Μεγάλες επιχειρήσεις

Οι μεγαλύτερες και με ευρύτερη γεωγραφική εμβέλεια επιχειρήσεις προτιμούν πτυχιούχους παρά επιδοτούμενο προσωπικό. Όσον αφορά στις πηγές άντλησης προσωπικού, οι μεγάλες επιχειρήσεις χρησιμοποιούν περισσότερο

τις αγγελίες στον Τύπο, το Διαδίκτυο, τα ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας και λιγότερο τα γραφεία του ΟΑΕΔ. Τα Γραφεία Διασύνδεσης χρησιμο-

πούν περισσότερο από αυτές με μεγάλο αριθμό περιοχών απασχόλησης. Η επιμόρφωση και επαγγελματική κατάρτιση του νέου προσωπικού όσο και η συνεχής αξιολό-

Προφίλ επιχειρήσεων

Το πρόσφατο κύμα αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων στο χώρο της τεχνολογίας μετά τις αλλεπάλληλες κινήσεις εξαγορών και συγχωνεύσεων που προηγήθηκαν διαμόρφωσαν νέα δεδομένα στο χάρτη του κλάδου. Αξιοσημείωτη είναι η υπερσυγκέντρωση εταιρειών στην Αττική αλλά και η έλλειψη εξωστρέφειας.

Σύμφωνα με την έρευνα, οι μισές και πλέον επιχειρήσεις ΤΠΕ του δείγματος (55,1%) εδρεύουν στο νομό Αττικής, ενώ το 27,1% στη Θεσσαλονίκη. Η μειοψηφία (ποσοστό 17,8%) εδρεύει

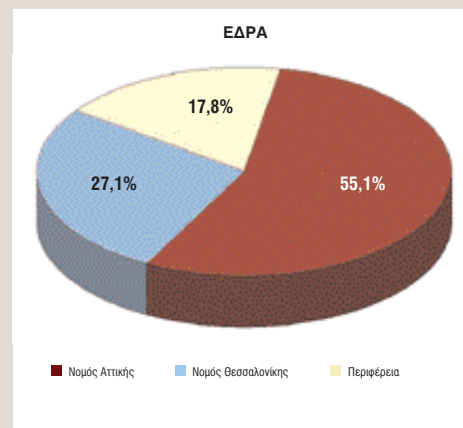
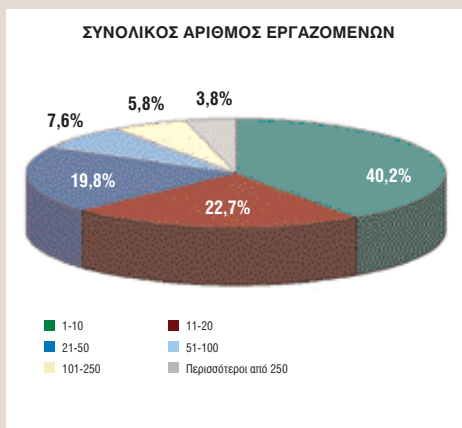
Τεχνολογίας Πληροφορικής και Επικοινωνιών

στην επαρχία. Περισσότερες από το ένα τρίτο (36,5%) ιδρύθηκαν πριν από το 1990, ενώ περίπου οι μισές μεταξύ του 1990 και του 1999. Μόλις το 12,3% δημιουργήθηκε μετά το 1999. Ως προς τον αριθμό των εργαζομέ-

νη εκπαίδευση-επιμόρφωση (25,4%) και η έρευνα (23%).

Η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων

λουθούν η αγγελία σε εφημερίδες (70%), αγγελία μέσω του διαδικτύου (45,5%), τα γραφεία διασύνδεσης (35%), ο ΟΑΕΔ (32,1%) και τέλος η αγγελία σε ειδικά έντυπα (21,3%) και τα ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας (15,7%).



νων μεγάλο ποσοστό (40%) απασχολούν μέχρι 10 εργαζομένους, ενώ περίπου ίσα ποσοστά απασχολούν 11-20 και 21-50 εργαζομένους (22,7% και 19,8% αντίστοιχα). Η πλειονότητα των επιχειρήσεων απασχολεί μέχρι 50 άτομα, αλλά υπάρχει ένα αξιοσημείωτο ποσοστό –περίπου 10%-μεγάλων επιχειρήσεων με περισσότερους από 100 εργαζομένους. Η εμβέλεια δραστηριοποίησης των επιχειρήσεων είναι κύρια πανελλήνια (41,7%) ή διεθνής (33,2%), ενώ οι κύριες περιοχές απασχόλησης των επιχειρήσεων ΤΠΕ είναι: η παροχή υπηρεσιών, στην οποία δραστηριοποιείται το 75,8% των επιχειρήσεων, η τεχνική υποστήριξη (64,7%), η υποστήριξη και συντήρηση πληροφοριακών συστημάτων (61,5%), η ανάπτυξη πληροφοριακών συστημάτων (59,8%), οι πωλήσεις και προμήθειες (57,4%),

Η προσωπική επαφή-συνέντευξη παίζει καταλυτικό ρόλο στην επιλογή του εργαζόμενου και χρησιμοποιείται από τη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων (93,3%). Στη δεύτερη θέση βρίσκεται η αξιολόγηση του βιογραφικού σημειώματος (86%).

Σε άλλη κατηγορία μεθόδων ανήκουν η δοκιμαστική εργασία για κάποιο περιορισμένο διάστημα (τη χρησιμοποιεί το 59,8% των επιχειρήσεων) και η επιλογή με βάση συστάσεις (51,3%). Σε μικρότερο βαθμό χρησιμοποιείται το τεστ αξιολόγησης της προσωπικότητας και των δεξιοτήτων των υποψηφίων (28,3%).

Η υπόδειξη ενός εργαζομένου από κάποιο γνωστό φέρνει πιο συχνά τον εργαζόμενο στο κατώφλι μιας επιχείρησης (χρησιμοποιείται από το 81,3% των επιχειρήσεων) σε σχέση με τα ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας. Ακο-

Αξιοσημείωτο επίσης είναι το γεγονός ότι οι εταιρείες ΤΠΕ επενδύουν στην επιμόρφωση και περαιτέρω κατάρτιση του εργαζομένου τους. Πάνω από τις μισές επιχειρήσεις (57,2%) επιμορφώνουν το προσωπικό τους σε κάθε περίπτωση, ενώ το 32,4% το επιμορφώνει συνήθως.

Σε ό,τι αφορά την απασχόληση πτυχιούχων ΤΠΕ ανά τίτλο σπουδών από τις επιχειρήσεις, ποσοστά απαντήσεων άνω του 30% συγκεντρώνουν οι απόφοιτοι Πληροφορικής ΤΕΙ (42,6%), Πληροφορικής ΑΕΙ (39,9%), Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Η/Υ ΑΕΙ (37,9%), Μηχανικών Η/Υ και Πληροφορικής ΑΕΙ (31,5%) καθώς και οι Τεχνικοί δικτύων ΙΕΚ (30,3%).

ΣΕΠΕ

Ο κ. Βασίλης Κώστογλου είναι επίκουρος καθηγητής του ΤΕΙ Θεσσαλονίκης και επιστημονικός υπεύθυνος του Γραφείου Διασύνδεσης.