

Αναζήτηση εργασίας: αποτελεσματικότητα, αξιοπιστία και ηθική διάσταση χρήσης σύγχρονων μέσων

Δημήτρης Γρέβιας

Country HR Head, Nokia Solutions and Networks

Καθηγητής MBA στο ΤΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ

Nokia Solution and Networks Hellas Overview



- Since 1st April 2007
- 700 employees
- In August 2013 completed the transaction to fully acquire Siemens' stake in NSN
- New name: **Nokia Solutions and Networks**



NSN Head Office Athens, Sales, Services, Administration Arcania Building in Maroussi

TC – AREVA & PROMITHEOS in N. Kifissia

Founded in 1990 (Siemens), specialized in the development of telecommunication services, protocols and Applications, delivers world class solutions to customers across the globe. Our Employees constitute the key factor of our success: excellent qualifications, “can do” spirit, young and motivated team, innovative, team work



Αναζήτηση εργασίας και περιβάλλον

Ένα περιβάλλον το οποίο χαρακτηρίζεται σε μεγάλο βαθμό από

- Ελεύθερη διακίνηση των πολιτών
- Ελεύθερη διακίνηση παροχής υπηρεσιών
- Ελεύθερη διακίνηση προϊόντων
- Ελεύθερη διακίνηση κεφαλαίου



Σύγχρονα μέσα & Κοινωνικά Δίκτυα

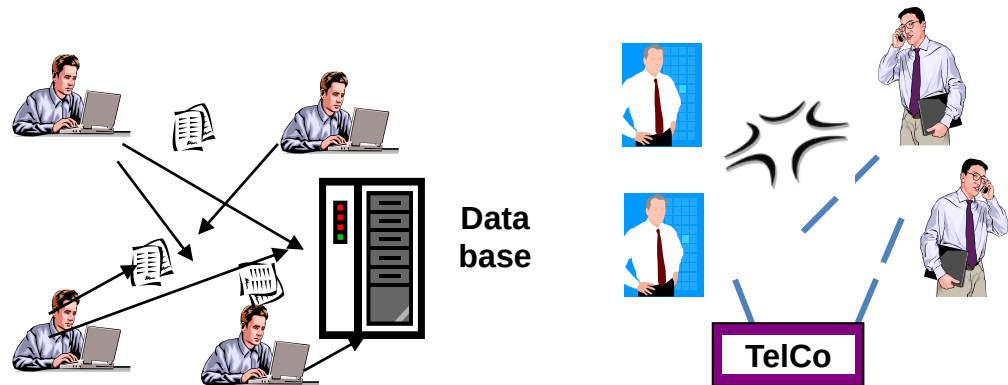
Η κοινωνική δικτύωση είναι μια τεχνολογική κατάκτηση του 20ου αιώνα και αποτελεί ένα νέο τρόπο κοινωνικής διαδραστικότητας και συμμετοχής.

Τα σύνορα των χωρών έχουν ανοίξει... δια-δικτυακά, η εξάπλωση και χρήση του Internet είναι γεωμετρικά αυξανόμενη.

Κοινωνικά δίκτυα όπως Facebook, Twitter, YouTube, Linkedin, MySpace, Blogs, ResearchGate χρησιμοποιούνται όχι μόνο για

- γνωριμία με άλλα άτομα, εικονικές συναντήσεις, ανταλλαγής απόψεων και ενδιαφερόντων, δημιουργίας κοινοτήτων ανθρώπων με κοινά ενδιαφέροντα, δημιουργίας ενός παράλληλου κοινωνικού ιστού

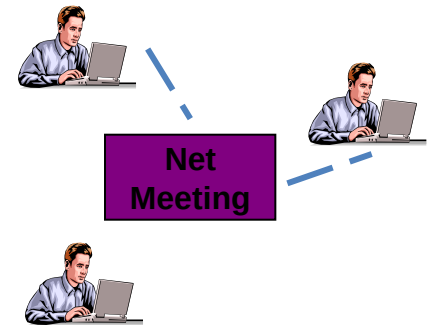
αλλά



- και για εύρεση εργασίας και μπορεί να έχουν επίδραση στην επαγγελματική μας ζωή καθώς αρχίζουν να αποτελούν χώρους αναζήτησης προσωπικού από τους εργοδότες μέσω της παρουσίασης του προφίλ μας σε αυτά

Χρήση σύγχρονων μέσων από τη μεριά των υποψηφίων

- Μπορούν να δώσουν λύσεις, «ανοίγουν πόρτες»
- Μπορούν να αποτελέσουν σημαντικό εργαλείο marketing
- Μπορούν να διαμορφώσουν θετική εικόνα αν χρησιμοποιηθούν σωστά
- Μπορούν να αποτελέσουν χώρο μάθησης
- Μπορούν να βοηθήσουν επαγγελματικά
- Μπορούν να αποτελέσουν το χώρο δημιουργίας σχέσεις αμοιβαίου οφέλους



Χρήση σύγχρονων μέσων από την μεριά των εργοδοτών

- Αυξανόμενη τάση αναζήτησης Προσωπικού μέσω ιστοσελίδων κοινωνικής δικτύωσης
- Δημιουργία εταιρικών ιστοσελίδων σε κοινωνικά δίκτυα
- Καταχώρηση αγγελιών νέων θέσεων εργασίας σε συγκεκριμένες ιστοσελίδες
- Εντόπιση ατόμων μέσω των jobsites και χωρίς ιδιαίτερο κόστος
 - που αναζητούν ή θέλουν να αλλάξουν εργασία
 - που δεν αναζητούν ενεργά εργασία (κυρίως απόφοιτοι ή τελειόφοιτοι σχολών) για πιθανή μελλοντική συνεργασία μικρής διάρκειας (πρακτική άσκηση, πτυχιακή εργασία, εργασία στις καλοκαιρινές διακοπές) ή μακράς διάρκειας

Σύγχρονα μέσα και επιπτώσεις στο χώρο εργασίας

- Προσαρμογή της εργασίας στα νέα δεδομένα και ενσωμάτωση του internet στην καθημερινότητά μας και στο περιβάλλον που ζούμε
- Νομική προσαρμογή και κάλυψη αναφορικά με την επιλογή του προσωπικού δια της χρήση των δικτύων, αλλά και της εργασιακής σχέσης
- Νέα κριτήρια επιλογής λόγω των νέων δεξιοτήτων των χρηστών
- Στη σύμβαση εργασίας θα προβλέπεται όρος για χρήση των δικτύων κοινωνικής διασυνδεσης εν ώρα εργασίας
- Προσαρμογή του HR στις νέες τάσεις που γεννά η τεχνολογία
- Αλλαγή τρόπου λειτουργίας του παραδοσιακού τρόπου εύρεσης στελεχών
- Αύξηση της τηλεργασίας/remotely work, αύξηση της εργασίας σε εικονικές ομάδες
- Οι εργαζόμενοι θα είναι αποδέκτες μηνυμάτων από την εργασία τους εκτός ωραρίου εργασίας (π.χ. τη νύχτα) και θα πρέπει να απαντούν
- Οι εργαζόμενοι δεν θα διοικούνται πλέον από ένα προϊστάμενο, αλλά από ολόκληρη ομάδα, χωρίς συχνά τη φυσική παρουσία του προϊσταμένου

«Διάλεξε το επάγγελμα που αγαπάς
και δεν θα δουλέψεις ποτέ»

Αϊνστάιν

Σημαντικοί παράμετροι στην απόφαση επιλογής θέσης εργασίας?



Αναζήτηση εργασίας και αγορά εργασίας

Εμπειρία σημαντικότερη από την **εκπαίδευση** για την εύρεση εργασίας?

-83% στην Ελλάδα πιστεύει ότι η εμπειρία μετράει περισσότερο από την εκπαίδευση κατά την αναζήτηση εργασίας συμφωνώντας με το 81% παγκοσμίως

- 74% των νέων (ηλικίας έως 25 ετών) στην Ελλάδα πιστεύει ότι η εργασιακή εμπειρία είναι πιο σημαντική από το επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ π.χ. στη Νορβηγία και Δανία είναι 52% και 50% αντίστοιχα

- 69% παγκοσμίως των νέων υπαλλήλων (ηλικία έως 25 ετών) δηλώνει ότι όλο και πιο συχνά αισθάνεται ότι η εργασιακή εμπειρία μετρά περισσότερο από την εκπαίδευση

Εύρεση εργασίας πιο δύσκολο για τους νεότερους ή για τους μεγαλύτερους ή μήπως και για τους δύο?

- 75% συμφωνούν ότι είναι πιο δύσκολο για τους νέους να βρουν κατάλληλη εργασία στην Ελλάδα

- 96% πιστεύει ότι είναι πιο δύσκολο για τους μεγαλύτερους σε ηλικία να βρουν κατάλληλη εργασία στην Ελλάδα

Αναζήτηση εργασίας και αγορά εργασίας

Αποδοχή εργασίας κάτω του επιπέδου εκπαίδευσης

- 96% αναφέρθηκε ότι οι νέοι αποδέχονται θέσεις εργασίας που δεν ανταποκρίνονται στο επίπεδο εκπαίδευσής τους, ενώ σε παγκόσμιο επίπεδο το ποσοστό αυτό είναι 72%
- 86% συμφωνούν ότι οι ηλικιωμένοι δέχονται θέσεις εργασίας κάτω του επιπέδου εκπαίδευσής τους

Προσωρινή απασχόληση ως το πρώτο βήμα για πλήρη απασχόληση

- 56% συμφώνησαν με την παραπάνω θέση στην Ελλάδα, ενώ 90% συμφώνησαν ότι προτιμούν να έχουν μια προσωρινή εργασία από το να είναι άνεργοι.
- 70% δήλωσε στην Ελλάδα ότι θα απευθυνόταν σε ένα γραφείο ευρέσεως εργασίας για να βρει εργασία και να ξεφύγει από την ανεργία
- 94% δήλωσε «ότι στη χώρα μου δεν υπάρχει εργασιακή ασφάλεια» έναντι του 39% στη Σουηδία και Νορβηγία

Αξιοπιστία επιλογής μέσω κοινωνικών δικτύων

- Πόσο επηρεάζεται η εγκυρότητα της διαδικασίας επιλογής;
- Σε ποιο βαθμό κάνουμε «διακρίσεις» υπέρ (ή εις βάρος) των υποψηφίων;



Αναζήτηση εργασίας και αξιοπιστία χρήσης κοινωνικών δικτύων

Αναφορικά με τη χρήση διαδικτυακών τεστ και ερωτηματολογίων διαγράφονται τάσεις όπως:

- **Κοινωνικά δίκτυα (social media):** Η δυνατότητα αλληλεπίδρασης με άτομα από τον παγκόσμιο χάρτη, έχει δώσει δείγματα άνομων πράξεων με σκοπό τη διαρροή ερωτημάτων και αυτό είναι κάτι που αναμένεται να αυξηθεί στο μέλλον
- **Συμπλήρωση τεστ και ερωτηματολογίων μέσω κινητών τηλεφώνων (mobile testing).** Περισσότεροι παράμετροι πρέπει να ληφθούν υπόψη για την ασφάλεια και αξιοπιστία της διαδικασίας, καθώς με τον τρόπο αυτό πολλαπλασιάζονται οι πιθανές συνθήκες συμπλήρωσης και ο βαθμός προσβασιμότητας
- **Νέες τεχνολογίες** οι οποίες ενδεχομένως δίνουν άλλες δυνατότητες στους υποψηφίους για να παραποιήσουν τα αποτελέσματά τους στα τεστ δίνουν όμως επίσης και άλλες δυνατότητες στις κατασκευάστριες εταιρείες για να ελέγξουν τα φαινόμενα αυτά. Για παράδειγμα η χρήση ειδικής διαδικτυακής κάμερας για επιβεβαίωση της ταυτότητας και της συμπεριφοράς του ατόμου

Ηθική διάσταση από τη μεριά του υποψηφίου

- Διατηρούμε το profile μας ενημερωμένο
- Προσέχουμε τι «ανεβάζουμε» ή πιθανόν τι ανεβάζουν άλλοι και που μας αφορά στο Internet
 - με αποτέλεσμα πιθανή μακροχρόνια διατήρηση στο Internet
 - χωρίς καν να το γνωρίζουμε
- Συντάσσουμε το προφίλ μας συνοπτικά αλλά με επαρκή και σαφή στοιχεία (πληροφορίες) σαν CV χωρίς πολύ προσωπικά στοιχεία
- Το site μας να είναι σοβαρό και μετρημένο, χωρίς πολλά εφέ
- Αποφεύγουμε να κατηγορούμε παλιούς εργοδότες μας
- Είμαστε ειλικρινείς, σαφείς και σύννομοι (τίμιοι)

Ηθική διάσταση από τη μεριά του υποψηφίου:

Προστασία και προφύλαξη

- Να είμαστε προσεκτικοί στην δημοσίευση των προσωπικών μας δεδομένων
- Να μην δημοσιεύουμε προσωπικά δεδομένα τρίτων χωρίς την συγκατάθεσή τους
- Να χρησιμοποιούμε διαφορετικούς κωδικούς πρόσβασης από αυτούς που έχουμε σε άλλους διαδικτυακούς τόπους
- Να μην χρησιμοποιούμε φωτογραφίες οι οποίες μας εκθέτουν και προσδιορίζουν τον τόπο κατοικίας μας
- Να μην χρησιμοποιούμε εκφράσεις και στοιχεία που θα μας φέρουν σε δύσκολη θέση



Ηθική διάσταση από την μεριά του Εργοδότη

- Βεβαιωνόμαστε ότι ο υποψήφιος που έχουμε «επιλέξει» είναι πράγματι αυτός/ή που μας ενδιαφέρει
- Δεν ξεχνάμε τον παράγοντα «στερεότυπα»... και πώς επηρεάζουν στην αξιολόγηση των υποψηφίων
- Κατανόηση του κοινού στο οποίο απευθυνόσαστε και δεν ξεχνάμε πως δεν είναι όλοι οι (καλοί) υποψήφιοι «δικτυωμένοι»
- Σαφείς οδηγίες για το τι είναι αποδεκτό και τι όχι σε σχέση με τις πληροφορίες που συλλέγονται από τα κοινωνικά δίκτυα και πώς αυτές αξιολογούνται γιατί σε διαφορετική περίπτωση αυξάνονται οι πιθανότητες για άνιση μεταχείριση και διάκριση
- Προσωπικότητα και ιδιωτική ζωή να γίνονται απόλυτα σεβαστές

Ηθική διάσταση από την μεριά του Εργοδότη

- Εκπαίδευση των recruiters σε θέματα «*ίσων ευκαιριών*» και «*διακρίσεων*»
- Στελέχη του HR οφείλουν να τηρούν επαγγελματισμό, εχεμύθεια, σεβασμό, ηθική, αρχές
- Η αξιολόγηση των στοιχείων των υποψηφίων θα πρέπει να γίνεται από εξειδικευμένα στελέχη του HR ή από κατάλληλα εκπαιδευμένα στελέχη
- Διατηρούμε στοιχεία και πληροφορίες που χρησιμοποιούμε για ένα υποψήφιο (αρχή της προστασίας προσωπικών δεδομένων)
- Η αναζήτησή για να είναι πετυχημένη, οφείλει να έχει γίνει με πλάνο, οργάνωση, μεθοδικότητα, Follow up
- Γνώση τήρηση θεμελιωδών κανόνων ασφαλείας
- Η ανάπτυξη κριτικής σκέψης είναι καθοριστικοί παράγοντες προστασίας μας από ασυνείδητα και κακόβουλα άτομα

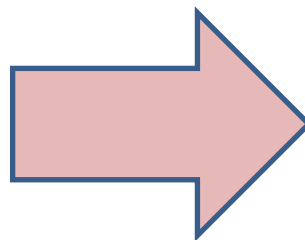
Το Χτίσιμο του ατομικού μας προφίλ με επαγγελματικές γνώσεις, εφόδια, εμπειρίες, επαγγελματική και ακαδημαϊκή επιμόρφωση σε συνδυασμό με την αξία του να είσαι & να έχεις παραμένει μια σταθερή **ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ** στις σημερινές απαιτήσεις της αγοράς εργασίας όμως

Ολοκληρωμένος
άνθρωπος

Επαγγελματική
εμπειρία –
επιμόρφωση =
εμπειρία

Σπουδές, Σχολείο =
εφόδια

Οικογένεια, αρχές, κοινωνία=
Βάσεις



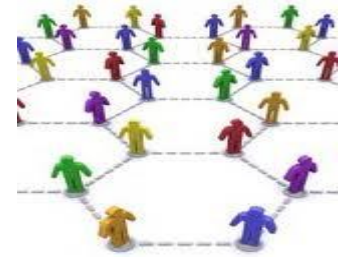
... απαιτεί και

- Δικτύωση
- Σχέσεις και συνέργιες
- Ηθική υπόσταση
- Δια βίου μάθηση σε μια
- Δυναμική & παγκόσμια πλέον κοινωνία...



Πως θα οργανώσω το δίκτυό μου?

- Μεριμνώ για την προσωπική ανάπτυξη (γνώσεις, δεξιότητες, προσέγγιση/άποψη)
- Συστηματική επικοινωνία, ενημέρωση, follow up πάντοτε και τήρηση υποσχέσεων
- Δημιουργία σχέσεων όχι κάρτες
- Ενημερώνομαι για σημαντικά θέματα
- Επαναδημιουργούμε συνεχώς τον εαυτό μας και το περιβάλλον μας «*Η ικανότητα να μαθαίνουμε-αλλάζουμε πιο γρήγορα από τους ανταγωνιστές, ίσως είναι το μόνο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που δεν αντιγράφεται*» **ARIE DE GEUS**
- Τηρώ το 4-πτυχο μαθαίνω, επενδύω, αναπτύσσω, διατηρώ
- Κατάταξη σε κατηγορίες αφού πρώτα έχω διαμορφώσει προσωπική άποψη



Πως θα οργανώσω το δίκτυό μου?

Αναπτύσσω σχέσεις με τον «Δικτυωτή», ο οποίος:

- Έχει διάθεση να δίνει βοήθεια, οδηγίες, να ανταλλάσει απόψεις
- Είναι ενεργητικός ακροατής
- Αγγίζει συναισθήματα
- Έχει σύστημα, μεθοδικότητα

Αποφεύγω τις σχέσεις με τον «Συμφερολολογό», ο οποίος:

- νοιάζεται για την ατζέντα του και όχι για ουσιαστικές πληροφορίες
- μοιράζει και μαζεύει κάρτες
- μόνο του μέλημα είναι η «πώληση» και κάνει γνωριμίες με «στατιστική»

Αποφεύγω επίσης τις σχέσεις με τον «Επικοινωνιακό», ο οποίος:

- γνωρίζει πολλούς αλλά επιφανειακά
- κάνει φίλους όπου βρεθεί
- δεν είναι συστηματικός

Αποφεύγω και τον «Μοναχικό», ο οποίος:

- «θεωρεί ότι τα κάνει γρηγορότερα και καλύτερα»
- «θεωρεί πως υπερτερεί σε γνώσεις από τους άλλους και ζητάει βοήθεια μόνο ως τελευταία λύση»

Ευχαριστώ πολύ για το ενδιαφέρον σας !

