



Καριέρες

Κωνσταντίνος Παπαχατζής, διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας συμβούλων Ανάδειξη



ΟΛΑ ΟΣΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΓΝΩΡΙΖΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΟΥ ΘΕΛΟΥΝ ΝΑ ΠΑΡΟΥΝ «ΜΕΤΑΓΡΑΦΗ»

Από το Δημόσιο στον ιδιωτικό τομέα

Ευκαιρίες απασχόλησης στον οικονομικό τομέα, ιδιαίτερα σε εταιρείες που συνεργάζονται με κρατικούς φορείς, παρουσιάζονται για όσους επιθυμούν να μετακινηθούν από τον δημόσιο στον ιδιωτικό τομέα. Ζήτηση για τέτοιους εργαζομένους παρατηρείται και στον τεχνικό κλάδο (μηχανικοί, για παράδειγμα), αρκεί να έχουν αντίστοιχη εμπειρία και να μην ασκούν μόνο διοικητικά καθήκοντα. Αντίθετα, το χαμηλότερο ενδιαφέρον παρουσιάζεται στον χώρο των πωλήσεων καθώς οι εταιρείες απαιτούν, μεταξύ άλλων, υποψηφίους προσανατολισμένους στο αποτέλεσμα και στην επίτευξη των στόχων. Ολα όσα πρέπει να γνωρίζει κανείς προκειμένου να μετακινηθεί από το Δημόσιο στην αγορά εργασίας του ιδιωτικού τομέα παρουσιάζει σήμερα στις «Καριέρες» ο διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας συμβούλων Ανάδειξη Κωνσταντίνος Παπαχατζής.

Πόσο συνηθισμένο είναι το φαινόμενο εργαζόμενοι να μετακινούνται από το Δημόσιο στην αγορά εργασίας του ιδιωτικού τομέα;
Μέχρι και πριν από περίπου δύο χρόνια τα βιογραφικά που παραλαμβάναμε από εργαζομένους στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, δεν ξεπερνούσαν τα 5 έως 10 ετησίως και προκα-



νικοί υπολογιστές, ξένες γλώσσες, εξειδίκευση κ.λπ.). Μια εταιρεία επιλέγει έναν εργαζόμενο γι' αυτά που γνωρίζει και μπορεί να κάνει και όχι γι' αυτά που μπορεί να διδαχθεί στην πορεία της εργασίας του.

Ποια είναι τα οφέλη από τη μετακίνηση ενός εργαζομένου από τον δημόσιο στον ιδιωτικό τομέα;

Είναι γεγονός ότι κανείς εργαζόμενος στο Δημόσιο δεν θα επέλεγε από μόνος του να μετακινηθεί στον ιδιωτικό τομέα, αν οι σημερινές συνθήκες δεν τον οδηγούσαν σε αυτή την επιλογή. Το όφελός του – πέρα από τις οικονομικές απολαβές – θα μπορούσε να είναι το μεγαλύτερο ενδιαφέρον για το αντικείμενο της εργασίας του, η επαγγελματική εξέλιξη και η ικανοποίηση από την επίτευξη στόχων και τη συμμετοχή του στην ανάπτυξη ενός ζωντανού οργανισμού όπως είναι μια εταιρεία.

Ποιες είναι οι μεγαλύτερες δυσκολίες που θα αντιμετωπίσει ένας εργαζόμενος στο Δημόσιο, ο οποίος θα θελήσει να σταδιοδρομήσει στον ιδιωτικό τομέα;

Σαφώς η μεγαλύτερη δυσκολία που θα συναντήσει είναι η στενότητα που υπάρχει σήμερα στην αγορά εργασίας. Οι περισσότερες εταιρείες έχουν σιωπηλά αναστείλει τις προσλήψεις τους, τουλάχιστον μέχρι να ξεκαθαρίσει το τοπίο και να φανούν δείγματα ανάκαμψης της οικονομίας. Από και πέρα, ισχύει ο αδυσώπητος κανόνας της προσφοράς και της ζήτησης που σημαίνει ότι ένας εργοδότης θα προτιμήσει τον υποψήφιο ο οποίος διαθέτει τις περισσότερες δεξιότητες και τη μεγαλύτερη εμπειρία στον κλάδο που δραστηριοποιείται η εταιρεία του ή έχει παραστάσεις από ανάλογη θέση. Τέλος, ένας εργαζόμενος που μεταπηδά στον ιδιωτικό τομέα χρειάζεται να διαθέτει ευελιξία σε ό,τι αφορά τη στρατηγική, τους στόχους και τις οικονομικές απολαβές του.

Σε ποιους κλάδους μπορεί να υπάρξει ενδιαφέρον για έναν εργαζόμενο που προέρχεται από τον δημόσιο τομέα;

Ο τομέας που παρουσιάζει το μεγαλύτερο ενδιαφέρον είναι ο οικονομικός (λογιστικά, χρηματοοικονομικά, μισθοδοσία κ.λπ.), ειδικά για τις εταιρείες που έχουν συνεργασία με το Δημόσιο όπως είναι οι τεχνικές - κατασκευαστικές, επιχειρήσεις που συμμετέχουν σε διαγωνισμούς ή ερευνητικά προγράμματα κ.ά. και χρειάζονται καλούς γνώστες της τήρησης και παρακολούθησης των σχετικών διαδικασιών. Ζήτηση μπορεί να υπάρξει και για εργαζομένους τεχνικής κατεύθυνσης (μηχανικούς κ.λπ.), οι οποίοι όμως διαθέτουν εμπειρία στο αντικείμενό τους και όχι απλώς προϋπηρεσία σε διοικητικές θέσεις. Το χαμηλότερο ενδιαφέρον παρουσιάζει ο χώρος των πωλήσεων καθώς εκεί οι εταιρείες απαιτούν εργαζομένους προσανατολισμένους στο αποτέλεσμα και την επίτευξη των στόχων, που να δουλεύουν χωρίς ωράριο και να διαθέτουν πελατοκεντρική προσέγγιση και μεγάλη αντοχή στην καθημερινότητα της εργασίας.

ΓΙΩΡΓΟΣ ΚΑΝΕΛΛΟΠΟΥΛΟΣ



Τα στελέχη του οικονομικού και του τεχνικού - κατασκευαστικού κλάδου είναι τα πιο ευπρόσδεκτα

λούσαν ιδιαίτερη αίσθηση. Εδώ και έναν χρόνο όμως έχουν αυξηθεί σημαντικά (50 έως 80 τον μήνα), αυξάνονται διαρκώς και προέρχονται κυρίως από εργαζομένους στα προγράμματα Stage, των οποίων δεν έχει ανανεωθεί η σύμβαση αλλά και από κάποιους που εκτιμούν ότι πρέπει να προλάβουν τις εξελίξεις και να μην περιμένουν να συμβεί το αναπόφευκτο.

Αναμένεται μεγαλύτερη κινητικότητα κατά το επόμενο χρονικό διάστημα;

Είναι σίγουρο ότι η κινητικότητα θα αυξηθεί καθώς οι επιλογές των εργαζομένων του δημόσιου τομέα είναι περιορισμένες και γι' αυτούς γίνεται μονόδρομος η απασχόληση στην ιδιωτική αγορά. Το εξωτερικό σπάνια αποτελεί επιλογή καριέρας για όσους προέρχονται από το Δημόσιο, επειδή συνήθως υστερούν σε ανταγωνιστικότητα (εργασία σε γνωστές εταιρείες με διευρυμένα καθήκοντα, επαγγελματικές επιτυχίες κ.λπ.).

Τι θα συμβουλευάτε κάποιον που θέλει να επιχειρήσει μια τέτοια μετακίνηση; Τι να προσέξει και τι να αποφεύγει;

Επιφυλακτικοί οι περισσότεροι εργοδότες

Οι περισσότεροι εργοδότες του ιδιωτικού τομέα είναι επιφυλακτικοί απέναντι στους εργαζομένους που προέρχονται από το Δημόσιο, καθώς επικρατεί η αντίληψη ότι δεν είναι μαθημένοι σε σκληρά ωράρια, απαιτητικές συνθήκες εργασίας, σύνδεση της δουλειάς τους με την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων, συνεργασία και εξωστρέφεια. Οπότε, η προσαρμογή τους γίνεται ακόμα δυσκολότερη. Αλλωστε, είναι γνωστή η πεποίθηση αρκετών εργοδοτών ότι «στην Ελλάδα υπάρχουν εργαζόμενοι δύο ταχυτήτων».

Πρώτα απ' όλα, θα πρέπει να διαμορφώσει σωστά το βιογραφικό του σημείωμα εστιάζοντας στα καθήκοντα και στις υπευθυνότητες που είχε. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα παρουσιάζουν πολύ απλά και γενικόλογα βιογραφικά (διεύθυνση, τμήμα εργασίας, τίτλος κ.λπ.) χωρίς να προχωρούν σε αναλύσεις. Επίσης είναι απαραίτητη η συγγραφή μιας δυναμικής και ελκυστικής συνοδευτικής επιστολής, η οποία θα μπορεί να πείσει τον αξιολογητή για όλα όσα είναι σε θέση να κάνει ο υποψήφιος προκειμένου να βοηθήσει την εταιρεία του. Φυσικά χρειάζεται να έχει

προηγηθεί μια πολύ καλή χαρτογράφηση της αγοράς και οι υποψήφιοι να μην περιοριστούν στις δημοσιευμένες αγγελίες. Εξαιρετικά κρίσιμη είναι και η σωστή προετοιμασία για τη διαδικασία της συνέντευξης καθώς οι περισσότεροι δεν είναι γνώστες της διαδικασίας. Ετσι, κινδυνεύουν να χάσουν τη θέση που επιδιώκουν από κάποιες λανθασμένες απαντήσεις ή γιατί δεν θα καταφέρουν να προβάλουν ελκυστικά την προσωπικότητα και τις δεξιότητές τους. Τέλος, άκρως σημαντική είναι και η επικαιροποίηση των γνώσεων τους ώστε να συμβαδίζουν με τις ανάγκες της αγοράς (ηλεκτρο-