

ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ (HRIS) στους Ο.Τ.Α. Α' βαθμού



1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μέσα στα πλαίσια της αποκέντρωσης της κεντρικής κρατικής εξουσίας σύμφωνα με το άρθρο 101 παρ.1 του Συντάγματος της Ελλάδας, η πραγματικότητα των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) ορίζεται σήμερα κυρίως από τη συνεχή μεταβίβαση αρμοδιοτήτων και καθηκόντων από την κεντρική κρατική εξουσία που έρχονται να προστεθούν στα ήδη αυξημένα καθήκοντά τους. Μ' αυτό τον τρόπο οι ΟΤΑ έχουν πλέον μεγαλύτερες ανάγκες σε νέο και καταρτισμένο προσωπικό και η σωστή άσκηση των πολιτικών της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων (ΔΑΠ) καταλαμβάνει πια κεντρικό ρόλο, προκειμένου οι ΟΤΑ να μπορούν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις πολλαπλές αυτές ευθύνες.

Οι πολιτικές που θα ακολουθήσει ο κάθε ΟΤΑ σχετικά με τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού του θα καθορίσουν τον τρόπο παιαίσωσης των βασικών λειτουργιών της ΔΑΠ, που παρουσιάζονται παρακάτω:

- Στρατολόγηση - Επιλογή - Στελέχωση: Αφού ο ΟΤΑ προγραμματίζει την εργασιακή σχέση και τον αριθμό των εργαζομένων που του είναι απαραίτητοι για την επίτευξη των στόχων του, καθορίζει τον τρόπο προσέλευσης των υποψηφίων, ακολουθεί τις διαδικασίες επιλογής που ορίζονται με σαφήνεια από τη νομοθεσία και τοποθετεί τελικά τους νέους υπαλλήλους στις οργανικές μονάδες για τις οποίες προορίζονται.
- Εκπαίδευση - Επιμόρφωση και Ανάπτυξη του Προσωπικού : Ο κάθε ΟΤΑ σχεδιάζει το εκπαιδευτικό του πρόγραμμα εντοπίζοντας και έχοντας ως βασικό άξονα, τις εκπαιδευτικές ανάγκες του προσωπικού του. Στη συνέχεια, σε συνεργασία με το ΠΠΝΕΠ (Περιφερειακό Ινστιτούτο Επιμόρφωσης) της εκάστοτε Περιφέρειας, μπορεί να προτείνει και να συμμετέχει σε εκείνα τα προγράμματα επιμόρφωσης που θα μπορέσουν να καλύψουν τα εκπαιδευτικά κενά των υπαλλήλων.
- Αξιολόγηση της Απόδοσης των Εργαζομένων : Η αξιολόγηση των υπαλλήλων των ΟΤΑ γίνεται με ειδικά έντυπα που ονομάζονται εκθέσεις αξιολόγησης, και έχει ως στόχο την αντικειμενική και αμερόληπτη στάθμιση της επαγγελμα-

τικής ικανότητας και καταλληλότητας των υπαλλήλων σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας και τα καθήκοντα που ασκούν. Η αξιολόγηση των υπαλλήλων γίνεται, με το πέρασμα του χρόνου, όλο και πιο σημαντική διότι παίζει σημαντικό ρόλο στην εξέλιξη και προαγωγή των υπαλλήλων ενώ ζητείται για κάθε υπηρεσιακή μεταβολή ενός υπαλλήλου, προκειμένου να παρέχεται ένα πλήρες προφίλ του. Η αξιολόγηση βοηθά σημαντικά στον εντοπισμό των εκπαιδευτικών κενών και το σχεδιασμό του εκπαιδευτικού προγράμματος ενός φορέα.

· Αμοιβές των εργαζομένων : Οι αμοιβές των υπαλλήλων των ΟΤΑ γίνονται σύμφωνα με το Ν. 3205/03 (ΦΕΚ 297 Α'/23-12-03) ή την αντίστοιχη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ανάλογα με το είδος του προσωπικού. Πρόσθετες παροχές ή ειδικές αμοιβές (πχ bonus) δεν προβλέπονται για τους δημοτικούς και κοινοτικούς υπαλλήλους.

Οι παραπάνω λειτουργίες επιδέχονται σημαντική βελτίωση όταν μια υπηρεσία κάνει χρήση ενός Πληροφοριακού Συστήματος Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων (Human Resources Information System-HRIS). Ένα HRIS, είναι ένα σύστημα που χρησιμοποιείται για την απόκτηση, αποθήκευση, επεξεργασία, ανάλυση, ανάκτηση και διανομή κατάλληλων πληροφοριών που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό ενός οργανισμού (Tannenbaum, 1990). Όπως σε όλες τις επιχειρήσεις και οργανισμούς έτσι και σε έναν ΟΤΑ, ένα τέτοιο σύστημα μπορεί να επιφέρει ώθηση της παραγωγικότητας, μείωση των διοικητικών-γραφειοκρατικών διαδικασιών και αυτοματοποίηση μεγάλου αριθμού εργασιών που μέχρι τώρα γινόντουσαν με τα χέρια. Με άλλα λόγια ένα Πληροφοριακό Σύστημα Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων, μπορεί να φέρει σημαντικότερη βελτίωση στην ποιότητα και ποσότητα της εργασίας του γραφείου (τμήματος ή διεύθυνσης) Προσωπικού ενός ΟΤΑ.

2. ΕΡΕΥΝΑ ΠΕΔΙΟΥ

» Στόχος της έρευνας

Οι στόχοι της συγκεκριμένης έρευνας κινήθηκαν σε τρεις άξονες. Αρχικά να ερευνηθεί η

έκταση και η συχνότητα χρήσης των Πληροφοριακών Συστημάτων Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων στους Δήμους που υπάγονται στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Σε δεύτερο λόγο, να μελετηθούν οι απόψεις και στάσεις των υπαλλήλων που χρησιμοποιούν εφαρμογές HRIS σχετικά με την χρησιμότητα και λειτουργικότητα αυτών των εφαρμογών αλλά και οι προσδοκίες υπαλλήλων σε Δήμους που δεν διαθέτουν εφαρμογή HRIS.

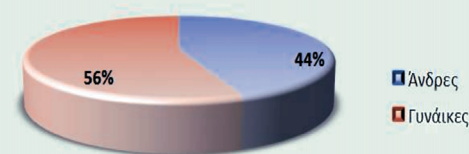
» Το Δείγμα της έρευνας

Για τη συλλογή των στοιχείων της έρευνας απεστάλησαν ερωτηματολόγια (βλ. παράρτημα 2) σε επιλεγμένους Δήμους της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας. Το κριτήριο της επιλογής των Δήμων ήταν κυρίως ο πληθυσμός τους και η ύπαρξη ενός τουλάχιστον υπαλλήλου που να ασχολείται εξειδικευμένα με θέματα Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων (ΔΑΠ). Η ανταπόκριση ήταν ικανοποιητική και έτσι συλλέχθηκαν πενήντα τέσσερα (54) ερωτηματολόγια από τριάντα πέντε (35) συνολικά Δήμους των νομών Θεσσαλονίκης, Ημαθίας, Κιλκίς, Σερρών και Χαλκιδικής.

Ο αριθμός των ερωτηματολογίων κρίνεται ικανοποιητικός, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι στους μικρούς Δήμους της Περιφέρειας τα θέματα ΔΑΠ και Γραφείου Προσωπικού είναι συνήθως αντικείμενο εργασίας ενός μόνο υπαλλήλου.

Το δείγμα των υπαλλήλων που συμμετείχε, ήταν σχετικά κατανεμημένο όσον αφορά το φύλο των υπαλλήλων, μετρώντας συνολικά 24 άντρες και 30 γυναίκες. Έτσι, οι γυναίκες αποτέλεσαν το 56% του δείγματος ενώ οι άντρες το 44%, όπως φαίνεται και στο ακόλουθο σχήμα.

Κατανομή φύλου



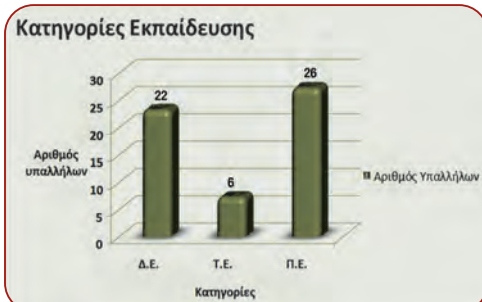
Σχετικά με την ηλικία των συμμετεχόντων, υπήρχαν 5 κατηγορίες επιλογής και οι 54 συμμετέχοντες μοιράστηκαν ως εξής.



Όπως φαίνεται και από το σχήμα, οι νεαροί υπάλληλοι (25-34) κυριαρχούν στο δείγμα, το οποίο είναι ενδεικτικό της ανανέωσης του ανθρώπινου δυναμικού που επήλθε με τους Καποδιστριακούς Δήμους και με τη μεταφορά επιπλέον αρμοδιοτήτων στους Δήμους, που είχαν ως συνέπεια την κάλυψη οργανικών θέσεων μόνιμου προσωπικού με τις διαδικασίες του Ν.2190/94.

Η ανάλυση της κατηγορίας εκπαίδευσης των υπαλλήλων, καταδεικνύει το γεγονός ότι οι διοικητικές και τεχνικές υπηρεσίες των ΟΤΑ καλύπτονται πλέον κατά κύριο λόγο από προσωπικό πανεπιστημιακής εκπαίδευσης ενώ παραμένει σημαντικό και το ποσοστό της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, κυρίως από υπαλλήλους με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας και μεγαλύτερη ηλικία (Σχήμα 2). Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι στην κατηγορία ηλικίας από 25-34 οι υπάλληλοι Π.Ε. είναι 10 ενώ οι υπάλληλοι Δ.Ε., μόλις 4.

Τέλος, φαίνεται ότι πλέον και οι απόφοιτοι των Τ.Ε.Ι. απασχολούνται σε ΟΤΑ, κάτι που δεν ήταν τόσο σύνηθες μέχρι το πρόσφατο παρελθόν. Σημειώνεται ότι οι 6 υπάλληλοι κατηγορίας Τ.Ε. του δείγματος, είναι στις κατηγορίες ηλικιών από 25-44, δηλαδή ανήκουν σε σχετικά νεαρές ηλικίες.



Η κατανομή των υπαλλήλων ανά κατηγορία ηλικίας και εκπαίδευσης παρουσιάζεται στον ακόλουθο πίνακα.

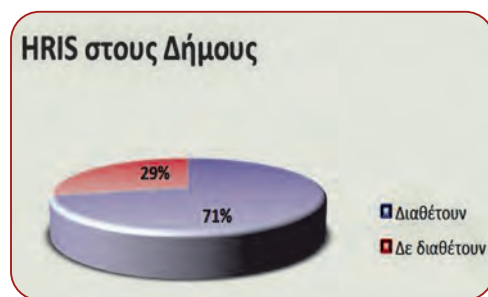
Κατηγορία Εκπαίδευσης Υπαλλήλου			
Ηλικία	Δ.Ε.	Τ.Ε.	Π.Ε.
18-24	0	0	0
25-34	4	3	10
35-44	9	3	9
45-54	8	0	7
55-	1	0	0
Σύνολο	22	6	26

Θέση Υπαλλήλου	Φύλλο υπαλλήλου	
	Άντρας	Γυναίκα
Υπάλληλος	20	21
Προϊστάμενος	4	9
Σύνολο	24	30

Τα ερωτηματολόγια απαντήθηκαν, τέλος, από 41 υπαλλήλους σε γραφεία προσωπικού και από 13 προϊσταμένους προσωπικού ή διοικητικών υπηρεσιών. Παρατηρείται, ότι στο σύνολο των 13 προϊσταμένων, οι 9 είναι γυναίκες και οι 4 άντρες, πράγμα που σε συνδυασμό με το σχήμα 3, δείχνει ότι οι διοικητικές υπηρεσίες και οι αντίστοιχες θέσεις ευθύνης (προϊσταμένων) των ΟΤΑ του δείγματος, είναι στελεχωμένες κατά μεγαλύτερο ποσοστό από γυναίκες υπαλλήλους.

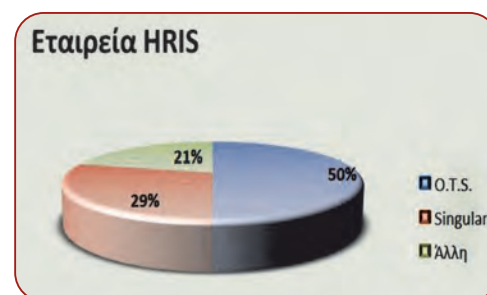
» Αποτελέσματα

Το πρώτο, βασικό ερώτημα της έρευνας ήταν η έκταση χρήσης των HRIS στους Δήμους, δηλαδή πόσοι Δήμοι τελικά χρησιμοποιούν ένα τέτοιο προϊόν και πόσοι όχι. Το αποτέλεσμα είναι αρκετά ενθαρρυντικό και δείχνει ότι οι 25 Δήμοι (71%), από τους 35 που συμμετείχαν διαθέτουν και χρησιμοποιούν ένα τέτοιο σύστημα (Σχήμα 4). Αντίθετα, 10 Δήμοι (29%) δεν έχουν ένα τέτοιο σύστημα και έτσι οι υπάλληλοι κάνουν τη δουλειά τους χρησιμοποιώντας κυρίως εφαρμογές επεξεργασίας κειμένων ή λογιστικών φύλλων.



» Δήμοι που διαθέτουν εφαρμογή HRIS

Στους Δήμους που διαθέτουν εφαρμογή HRIS ρωτήθηκε αρχικά η εταιρεία που έχει δημιουργήσει την εφαρμογή. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εταιρείες O.T.S. και Singular καλύπτουν συνολικό ποσοστό 78,9%, ενώ οι υπόλοιποι Δήμοι χρησιμοποιούν άλλες αντίστοιχες εφαρμογές όπως τις Megaplan, Logiciel, LogicDis, Infoquest, Alfaware, που αναπτύχθηκαν από τις αντίστοιχες εταιρείες ή ακόμη και από ιδιώτες (Σχήμα 5).



» Η συχνότητα χρήσης της εφαρμογής ήταν το δεύτερο ερώτημα.



Όπως λοιπόν φαίνεται και στο σχήμα 6, 27 υπάλληλοι (71,1%) δήλωσαν ότι χρησιμοποιούν την εφαρμογή σε καθημερινή ή σχεδόν καθημερινή βάση, 8 υπάλληλοι (21,1%) ότι τη χρησιμοποιούν τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα, 2 υπάλληλοι (5,3%) ότι τη χρησιμοποιούν τουλάχιστον μια φορά το μήνα και μόλις ένα υπάλληλος δήλωσε ότι δεν τη χρησιμοποιεί σχεδόν καθόλου.

Σχετικά με τη χρησιμότητα της εφαρμογής στη διεκπεραίωση του έργου των υπαλλήλων, τους ζητήθηκε να δηλώσουν το βαθμό που θεωρούν χρήσιμη-απαραίτητη την εφαρμογή για καθένα από τα 15 επιμέρους έργα στα οποία αναλύεται το συνολικό τους έργο. Η ανάλυση του συνολικού έργου των υπαλλήλων που ασχολούνται με θέματα ΔΑΠ στους Δήμους οδήγησε αφενός στην καταγραφή των έργων αυτών και αφετέρου στην αναγνώριση του βαθμού χρησιμότη-

τας της εφαρμογής HRIS. Τα 15 επιμέρους έργα είναι τα εξής :

- Φάκελος υπαλλήλου
- Έκδοση βεβαιώσεων, εντύπων, καταστάσεων, προσωπικού
- Υγιεινή και ασφάλεια εργαζομένων
- Αμοιβές-μισθοδοσία προσωπικού
- Αξιολόγηση προσωπικού
- Αλλαγή βαθμού προσωπικού
- Μισθολογικά κλιμάκια προσωπικού
- Άδειες προσωπικού
- Προγραμματισμός εκπαίδευσης προσωπικού
- Σημειώματα υπηρεσιακών μεταβολών
- Πίνακες κατάταξης μόνιμου προσωπικού
- Πίνακες κατάταξης εποχικού προσωπικού
- Σύνταξη Προκηρύξεων μόνιμου ή εποχικού προσωπικού
- Προγραμματισμός μόνιμου προσωπικού
- Προγραμματισμός εποχικού προσωπικού

Για την καταγραφή των στάσεων των ερωτηθέντων χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Likert έχοντας ως κατώτατη τιμή το 1 (καθόλου αναγκαία) και ανώτατη το 7 (πολύ αναγκαία). Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων υπαλλήλων αναλύθηκαν και έδωσαν τα παρακάτω αποτελέσματα:

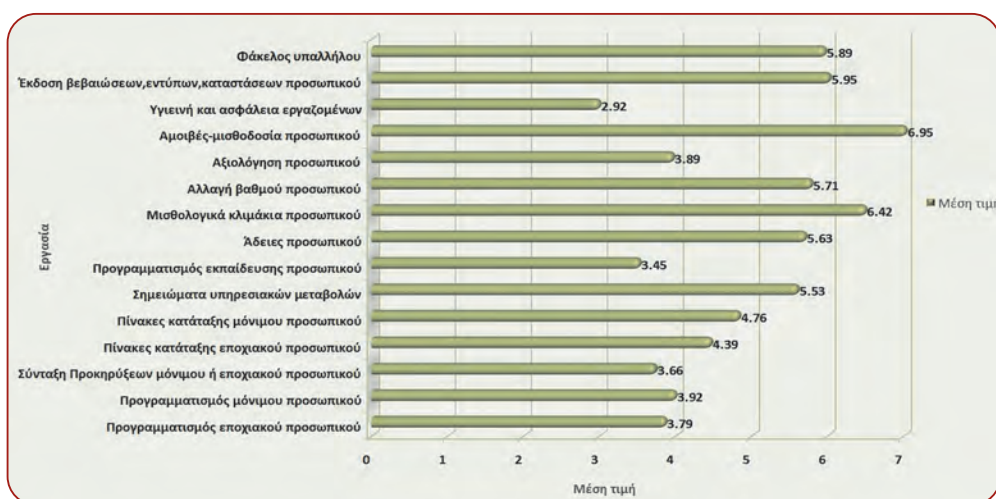
Για την αποτελεσματική ενασχόληση των υπαλλήλων με το έργο της μισθοδοσίας τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν δείχνουν ότι η εφαρμογή HRIS κρίνεται ως απόλυτα απαραίτητη εφόσον η μέση τιμή των απαντήσεων φτάνει στο 6,95 δηλαδή αγγίζει σχεδόν το 7 (πολύ αναγκαία) και η διακύμανσή της μόλις το 0,105. Κάτι τέτοιο είναι απόλυτα λογικό, διότι οι εφαρμογές HRIS έχουν εξαλείψει τις χρονοβόρες διαδικασίες των χειρόγραφων καταστάσεων μισθοδοσίας, έχουν τυποποιήσει τον υπολογισμό της μισθοδοσίας και με την υψηλή παραμετροποίηση επιτρέπουν στους υπαλλήλους

να αντιμετωπίζουν γρήγορα και εύκολα κάθε έκτακτη κατάσταση που προκύπτει.

Στη συνέχεια ακολουθούν με υψηλές μέσες τιμές και σχετικά χαμηλές διακυμάνσεις, οι εργασίες που αφορούν την αλλαγή των μισθολογικών κλιμακίων των υπαλλήλων, την έκδοση βεβαιώσεων, εντύπων και καταστάσεων προσωπικού, την τήρηση φακέλου των υπαλλήλων, τις αλλαγές βαθμού του προσωπικού, τις άδειες προσωπικού και την έκδοση σημειωμάτων υπηρεσιακών μεταβολών των υπαλλήλων. Πρόκειται για ένα σύνολο πολύ σημαντικών εργασιών τυποποιημένων και σαφώς ορισμένων από τη νομοθεσία, που η χρήση μιας εφαρμογής HRIS διευκολύνει και επιταχύνει κατά πολύ.

Προγραμματισμός εποχιακού προσωπικού		
Θέση Υπαλλήλου		
	Υπάλληλος	Προϊστάμενος
1	10	1
2	5	2
3	2	1
4	1	1
5	1	0
6	1	0
7	8	5

Προγραμματισμός μόνιμου προσωπικού		
Θέση Υπαλλήλου		
	Υπάλληλος	Προϊστάμενος
1	11	1
2	3	2
3	1	0
4	2	2
5	2	0
7	9	5



Για τις εργασίες που αφορούν τη σύνταξη των πινάκων κατάταξης του μόνιμου και εποχικού προσωπικού φαίνεται ότι μπορούν να υποβοηθηθούν αρκετά από ένα HRIS αφού και οι δυο έχουν μέση τιμή αρκετά πάνω από το 4. Είναι προφανές ότι η περιπλοκότητα της έκδοσης των πινάκων κατάταξης των υποψηφίων που δυσχεραίνεται συνήθως και από τον πολύ μεγάλο όγκο των αιτήσεων ιδίως όταν πρόκειται για την κάλυψη θέσεων μόνιμου προσωπικού, αμβλύνεται σημαντικά από τις εφαρμογές HRIS.

Κάτι λιγότερο από 4, έχουν ως μέση τιμή οι εργασίες του προγραμματισμού του εποχιακού και μόνιμου προσωπικού, που σημαίνει ότι η εφαρμογή HRIS μέτρια επηρεάζει την απόδοση των υπαλλήλων στο συγκεκριμένο έργο. Πολύ μεγάλες είναι όμως γι' αυτές τις δύο μεταβλητές οι διακυμάνσεις, δηλαδή οι τιμές συγκεντρώνονται στα δύο άκρα, το 1 και το 7. Οι υπάλληλοι δηλαδή είτε θεωρούν την εφαρμογή πολύ αναγκαία για τον προγραμματισμό του προσωπικού, είτε δε τη θεωρούν καθόλου απαραίτητη και πραγματοποιούν την εργασία του προγραμματισμού με άλλους τρόπους και μέσα.

Αξίζει εδώ να σημειωθεί η διαφορετική στάση που υπάρχει αναφορικά με αυτό το θέμα μεταξύ υπαλλήλων και προϊσταμένων όπως και οι διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στις παρατηρήσεις (Πίνακες 3). Σε σχέση με τον προγραμματισμό του μόνιμου προσωπικού, το 39,3% των υπαλλήλων δεν θεωρεί αναγκαία μια εφαρμογή HRIS σε αντιδιαστολή με το 10% των προϊσταμένων, ενώ η εφαρμογή θεωρείται αναγκαία από το 32,1% των υπαλλήλων και από το 50% των προϊσταμένων. Αντίστοιχα είναι τα ποσοστά και στον προγραμματισμό του εποχιακού προσωπικού και μάλλον οφείλονται στις διαφορές του αντικειμένου εργασίας των υπαλλήλων και των προϊσταμένων που έχουν να κάνουν με τη φύση της δουλειάς, δηλαδή εκτελεστική ή διοίκηση του έργου.

Στα ίδια επίπεδα κυμαίνεται και ο βαθμός χρησιμότητας της εφαρμογής HRIS στο έργο της αξιολόγησης της απόδοσης των υπαλλήλων (μέση τιμή 3,89). Η χρήση της εφαρμογής HRIS σε αυτή την περίπτωση είναι ουσιαστική διότι διευκολύνει στην παρουσίαση των δυνατοτήτων και αδυναμιών του κάθε υπαλλήλου μετά την αξιολόγηση της απόδοσής του και βοηθάει σημαντικά, ιδιαίτερα στον προγραμματισμό και την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων κάθε οργανισμού.

Αναφορικά με το έργο της σύνταξης των προκηρύξεων κατά τη στελέχωση των Δήμων, η μέση τιμή είναι 3,66, η διακύμανση πολύ σημαντική φτάνοντας το 7 και το 39,5% των υπαλλήλων δε θεωρούν καθόλου αναγκαία την εφαρμογή

HRIS γι' αυτή την εργασία. Συνήθως τέτοιες προκηρύξεις συντάσσονται σε επεξεργαστή κειμένου, όπου η τροποποίηση και η μεταβολή του περιεχομένου τους ανάλογα με τη νομοθεσία και τις παρατηρήσεις του Α.Σ.Ε.Π., γίνεται άμεσα και εύκολα και έτσι δε χρειάζεται η εφαρμογή HRIS.

Τέλος, το έργο του προγραμματισμού της εκπαίδευσης του προσωπικού φαίνεται ότι δεν επηρεάζεται αρκετά από τις εφαρμογές πληροφοριακών συστημάτων (μέση τιμή 3,45) όπως επίσης και η υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων με 2,92. Και οι δυο περιπτώσεις αντιμετωπίζονται μάλλον μεμονωμένα και όχι στα πλαίσια μιας ενιαίας στρατηγικής και κατά συνέπεια οι υπάλληλοι τα χειρίζονται ως ξεχωριστά περιστατικά και ενεργούν κατά περίπτωση.

» Δήμοι που δε διαθέτουν εφαρμογή HRIS

Η πρώτη ερώτηση για τους υπαλλήλους Δήμων που δε διαθέτουν εφαρμογή HRIS είναι αν θεωρούν την απόκτησή της απαραίτητη ή όχι. Οι υπάλληλοι, σε συντριπτικό ποσοστό (94%), απαντούν πως θεωρούν απαραίτητη την υποστήριξη του έργου τους από ένα Πληροφοριακό Σύστημα Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων.

Οι απόψεις και στάσεις της δυνατότητας υποστήριξης της εφαρμογής HRIS στο επίπεδο καθημερινής εργασίας τους, φαίνονται παρακάτω στο σχήμα 8.

Οι παραπάνω τιμές εκφράζουν τα σημεία στα οποία οι υπάλληλοι έχουν δυσκολίες ή δεν έχουν τα επιθυμητά αποτελέσματα και στα οποία κρίνουν ότι μια εφαρμογή HRIS θα έφερνε πολύ καλύτερο εργασιακό αποτέλεσμα.

Την υψηλότερη μέση τιμή που φτάνει το 6,19 έχει η τήρηση του φακέλου ενός υπαλλήλου που με τις εφαρμογές HRIS γίνεται πια ηλεκτρονικά

και η άντληση πληροφοριών είναι εύκολη και γρήγορη. Πολύ υψηλές μέσες τιμές και με μικρές σχετικά διακυμάνσεις έχουν και τα μισθολογικά κλιμάκια και οι άδειες προσωπικού, όπου οι υπάλληλοι μπορούν να παρακολουθούν με μεγαλύτερη ευκολία και εγκυρότητα με τη χρήση μιας εφαρμογής HRIS, απ' ό,τι με τον παραδοσιακό χειρόγραφο τρόπο. Μια HRIS εφαρμογή διαθέτει κατά κανόνα σχετικές υπενθυμίσεις και έχει έτοιμες φόρμες για την έκδοση των σχετικών διοικητικών πράξεων (π.χ. αποφάσεις Δημάρχου) που απαιτούνται για τις εργασίες αυτές. Άλλα επιμέρους έργα για τα οποία οι υπάλληλοι θεωρούν ότι μια εφαρμογή HRIS θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμη, είναι αυτά της μισθοδοσίας του προσωπικού, της έκδοσης βεβαιώσεων-εντύπων-καταστάσεων προσωπικού και της αλλαγής βαθμού του προσωπικού. Προφανώς τα παραπάνω έργα εκτελούνται από τους υπαλλήλους με τη χρήση εφαρμογών λογιστικών φύλλων ή επεξεργασίας κειμένου τα οποία προσφέρουν βέβαια ευκολία, ταχύτητα και ποιότητα στην προσφερόμενη εργασία δεν προσφέρουν όμως την ολοκληρωμένη αντιμετώπιση και οπτική που δίνει μια εφαρμογή HRIS στο σύνολο των εργαζομένων αλλά και στον κάθε έναν ξεχωριστά.

Τις αμέσως υψηλότερες μέσες τιμές έχουν οι εργασίες της αξιολόγησης και του προγραμματισμού της εκπαίδευσης. Συνεπώς οι υπάλληλοι θεωρούν με μέσες τιμές 4,69 και 4,25, ότι μια εφαρμογή HRIS θα τους εξυπηρετούσε κατά πολύ για τον προγραμματισμό της εκπαίδευσης και για την αξιολόγηση των υπαλλήλων, δύο λειτουργίες που άλλωστε είναι και άμεσα συνδεδεμένες μεταξύ τους.

Οι μέσες τιμές των υπόλοιπων έργων κυμαίνονται στα ίδια σχεδόν επίπεδα των απαντήσεων των εργαζομένων που διαθέτουν εφαρμογή

HRIS με τις εργασίες της σύνταξης προκηρύξεων και της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, να λαμβάνουν ιδιαίτερα χαμηλές μέσες τιμές (3,69 και 3,63 αντίστοιχα).

» Συμπεράσματα

Η εισαγωγή των εφαρμογών HRIS στον επιχειρηματικό κόσμο, έφερε σημαντικές αλλαγές στον μέχρι τότε τρόπο λειτουργίας των τμημάτων ΔΑΠ και στις δυνατότητες ανάπτυξης της κάθε επιχείρησης. Σύντομα, οι εφαρμογές HRIS άρχισαν να εισέρχονται και στο χώρο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και έτσι δημιουργήθηκε μια νέα αγορά και μια νέα ευκαιρία για τις επιχειρήσεις που ασχολούνταν με την ανάπτυξη πληροφοριακών συστημάτων.

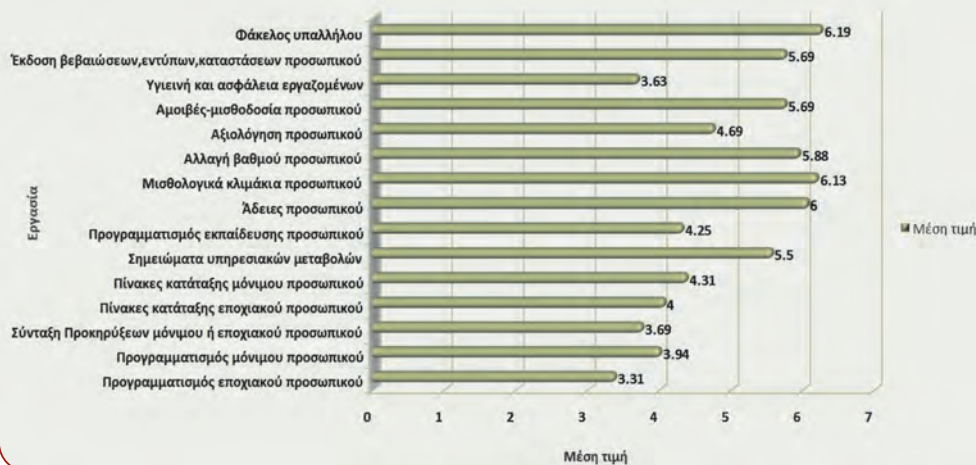
Αυτό είχε ως συνέπεια να αναπτυχθούν πολλές εφαρμογές για τη Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, οι περισσότερες ως επέκταση της εφαρμογής που είχε ήδη αναπτυχθεί για τη μισθοδοσία του προσωπικού. Οι εφαρμογές αυτές δημιουργήθηκαν είτε από εταιρείες που κινούνταν ήδη στο χώρο, είτε από νέες εταιρείες και ορισμένες φορές μάλιστα από ιδιώτες ή από υπαλλήλους του ίδιου του Δήμου (π.χ. Δήμος Θεσσαλονίκης).

Κάθε Δήμος λοιπόν μπορούσε να επιλέξει ανάμεσα σε αρκετές εφαρμογές και ανάλογα φυσικά με τις ανάγκες του, αυτά που ζητούσε ή αυτά που πρόσφερε η κάθε εφαρμογή. Κάποιες από αυτές τις εφαρμογές αποδείχτηκαν πολύ καλές, κάποιες λιγότερο καλές και κάποιες δεν εξυπηρετήσαν τους υπαλλήλους και τελικά δεν χρησιμοποιήθηκαν.

Οι Δήμοι που δεν έχουν στην κατοχή τους ένα πληροφοριακό σύστημα HRIS, θα πρέπει να είναι αρκετά προσεκτικοί στην επιλογή τους. Θα πρέπει δηλαδή να καταγράψουν με συνέπεια και ευθύνη τις απαιτήσεις που θα έχουν από το σύστημα, τα ακριβή κριτήρια αποδοχής ή απόρριψης των προτεινόμενων συστημάτων και όλα αυτά σε συνεργασία με τους υπαλλήλους που θα χρησιμοποιήσουν τελικά την εφαρμογή και που ξέρουν τι ακριβώς ζητούν από αυτήν. Μεγάλη σημασία θα πρέπει επίσης να δοθεί στην μέχρι τώρα πορεία της εταιρείας που κατασκευάζει την εφαρμογή, στην τεχνική και τηλεφωνική υποστήριξη που προσφέρει και φυσικά στην εμπειρία που έχουν άλλοι ΟΤΑ από τη χρήση αντίστοιχων συστημάτων.

Η παραπάνω διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του διατμηματικού Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης «Πληροφορική και Διοίκηση» των Τμημάτων Πληροφορικής και Οικονομικών Επιστημών του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης από τον υπάλληλο του Δήμου Πολυίας Ν. Θεσσαλονίκης Νικόλαο Τοκμακίδη του Πέτρου, κλάδου ΠΕ11 Πληροφορικής με βαθμό Γ.

Μέση τιμή εργασιών



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ ΤΗΣ Ε.Ε.

Πολιτικές στήριξης αγροτικών περιοχών

Όπως διαπιστώνεται σε σχετική γνωμοδότηση της Επιτροπής στη σημερινή οικονομική φάση, η οποία χαρακτηρίζεται από υψηλή ανταγωνιστικότητα τόσο μεταξύ των παραγωγικών συστημάτων όσο και μεταξύ των εδαφών, οι αγροτικές κοινότητες και οι πληθυσμοί τους είναι πιο ευάλωτοι και κινδυνεύουν να παραμείνουν στα μετόπισθεν ως προς τις προκλήσεις της ανταγωνιστικότητας.

Οι αγροτικές ζώνες αντιπροσωπεύουν το 90% του εδάφους και το 25% του πληθυσμού της Ε.Ε.

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή οι αγροτικές ζώνες αντιπροσωπεύουν το 90% περίπου του εδάφους της Ε.Ε. και το 25% του ευρωπαϊκού πληθυσμού. Εξάλλου, στα νέα κράτη μέλη, το ποσοστό απασχόλησης στον τομέα της γεωργίας είναι τρεις φορές υψηλότερο σε σχέση τα παλαιότερα 15 κράτη μέλη, ενώ είναι ακόμα υψηλότερο στις υποψήφιες για προσχώρηση χώρες.

Το κατά κεφαλήν εισόδημα είναι κατά το ένα τρίτο χαμηλότερο από τον ευρωπαϊκό μέσο, οι

υπηρεσίες είναι λιγότερο ανεπτυγμένες, πολλές αγροτικές κοινότητες χαρακτηρίζονται από υψηλό επίπεδο διαρθρωτικής ανεργίας, χαμηλό κατά κεφαλήν εισόδημα, υψηλή ερήμωση και χαμηλό επίπεδο ανάπτυξης στους τομείς του εμπορίου, της βιομηχανίας και του τουρισμού. Τα αγροτικά εδάφη της Ε.Ε. δέχονται μεγάλες πιέσεις να αλλάξουν: η παγκοσμιοποίηση και η επακόλουθη εξέλιξη των συμφωνιών στο πλαίσιο του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου θα οδηγήσει, εκ των πραγμάτων, σε σημαντική και προοδευτική μείωση των επιδοτήσεων προς τις γεωργικές εξαγωγές, καθιστώντας ακατάλληλο το σύνολο της ΚΓΠ στην σημερινή της μορφή. Στο πλαίσιο δε του διεθνούς ανταγωνισμού, οι επενδυτές θα έχουν την τάση να επενδύουν τους πόρους τους σε περιοχές από τις οποίες θα αναμένουν μεγαλύτερη κερδοφορία, γεγονός που σημαίνει ότι θα ευνοήσουν κυρίως τις περιοχές με υψηλή πυκνότητα πληθυσμού και τις αστικές ζώνες, σε βάρος των αγροτικών περιοχών. Οι προτάσεις και οι συστάσεις της ΕτΠ προς την ΕΕ

➤ Η Επιτροπή των Περιφερειών θεωρεί ότι η

Μέτρα και ειδικές πολιτικές στήριξης των αγροτικών και περιαστικών περιοχών της Ευρωπαϊκής Ένωσης εισηγείται προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή η Επιτροπή των Περιφερειών.



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΚΗΝΗ



ίδρυση του Ευρωπαϊκού Γεωργικού Ταμείου Αγροτικής Ανάπτυξης (ΕΓΤΑΑ) δεν αποτελεί την οριστική λύση για τη διαμόρφωση της πολιτικής αγροτικής ανάπτυξης στην Ε.Ε. και ζητά από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να συνοδεύσει την στρατηγική για την αγροτική ανάπτυξη και με επενδύσεις στην έρευνα, στο πολιτισμικό πλαίσιο και στο περιβάλλον της υπαίθρου, που ήδη υποστηρίζονται από άλλα διαρθρωτικά ταμεία και από άλλες κοινοτικές πολιτικές, και επίσης να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στο ΕΚΤ, την εκπαίδευση και απασχόληση.

- Θεωρεί ότι οι παρεμβάσεις της πολιτικής για τη συνοχή πρέπει να συμπληρώνουν τις δράσεις που υποστηρίζονται από το ΕΓΤΑΑ, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά τον τρίτο άξονα που αφορά την ποιότητα ζωής και την οικονομική διαφοροποίηση και τον άξονα Leader ενώ θα πρέπει να απλοποιηθεί περαιτέρω ο τρόπος χορήγησης αγροτικών χρηματοδοτήσεων.
- Η Επιτροπή δηλώνει ότι μπορεί να συμβάλει στη χάραξη μιας στρατηγικής που θα μετατρέψει τις αγροτικές κοινότητες της Ευρώπης σε σύγχρονες «βιώσιμες κοινότητες». Με τον τρόπο αυτό, οι κοινότητες θα επιτύχουν την κατάλληλη προβολή τους και την αναγνώριση του ρόλου τους στον ευρωπαϊκό χώρο, καθώς και την υποστήριξη της ανάπτυξής τους.
- Υπενθυμίζει ότι η Ε.Ε., που στηρίζει την δράση της στην αρχή της εδαφικής και κοινωνικής συνοχής, δεν μπορεί να αγνοήσει τις προκλήσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι μικρές κοινότητες για να διασφαλίσουν στους πολίτες τους, αφενός, κατάλληλα επίπεδα εισοδήματος και να τους συγκρατήσουν, μαζί με τις νέες γενεές, στο έδαφός τους, και, αφετέρου, κατάλληλες υπηρεσίες.
- Στο πλαίσιο δε μιας πιο αποκεντρωμένης εφαρμογής της στρατηγικής της Λισσαβώνας,

θα πρέπει να λαμβάνονται περισσότερο υπόψη οι ανάγκες των αγροτικών περιοχών και να υιοθετούνται πολιτικές όπου η σχέση μεταξύ αστικών και αγροτικών περιοχών να είναι πιο ισόρροπη. Επίσης θεωρεί ότι χρειάζεται να επιτευχθεί ισορροπία μεταξύ της βιώσιμης γεωργίας και των οικονομικών δυναμικών των πόλεων.

- Θεωρεί σκόπιμο, να βελτιωθούν όλες οι συνδέσεις μεταξύ των αστικών κέντρων και των γύρω περιοχών κατά τρόπο που να ευνοείται η αποσυμφόρηση των μεγάλων κέντρων και να καθίσταται δυνατή η επιλογή κατοικίας και εκτός των αστικών κέντρων.
- Θεωρεί σκόπιμο, να βελτιωθούν όλες οι συνδέσεις μεταξύ των αστικών κέντρων και των γύρω περιοχών κατά τρόπο που να ευνοείται η αποσυμφόρηση των μεγάλων κέντρων και να καθίσταται δυνατή η επιλογή κατοικίας και εκτός των αστικών κέντρων.
- Επαναλαμβάνει την ανάγκη διεξαγωγής διαλόγου εφ' όλης της ύλης μεταξύ των πρωταγωνιστών του αγροτικού κόσμου σε ό,τι αφορά την κατάρτιση, την εφαρμογή, τον έλεγχο και την αξιολόγηση των προγραμμάτων και θεωρεί απαραίτητο να ενισχυθεί η συμμετοχή των τοπικών αρχών στη διαμόρφωση της διαρθρωτικής πολιτικής, δεδομένου ότι οι αρχές αυτές βρίσκονται στην καλύτερη θέση για να επισημαίνουν και να αξιολογούν τα προβλήματα και τις προοπτικές της περιοχής τους.
- Πιστεύει ότι οι αγροτικές κοινότητες πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στις εταιρικές σχέσεις που αναπτύσσονται σε τοπικό επίπεδο τόσο από τα κράτη μέλη όσο και από τις περιφέρειες με σκοπό τον καθορισμό των εθνικών στρατηγικών σχεδίων και των εθνικών σχεδίων αγροτικής ανάπτυξης. Θεωρεί, συνεπώς, απαραίτητο να υιοθετηθεί μια προσέγγιση εκ των κάτω προς τα άνω που θα επιτρέπει σε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς να συμβάλουν ενεργά στην κατάρτισή τους.
- Οι ανταλλαγές και αλληλοποιήσεις μεταξύ των αγροτικών εδαφών των ευρωπαϊκών κρατών πρέπει να αυξηθούν καθώς οι πρωτοβουλίες αυτές θα αποτελέσουν σημαντική ευκαιρία

για την απόκτηση νέων γνώσεων, την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών και εμπειριών και την επίτευξη μεγαλύτερης πολιτιστικής ολοκλήρωσης· τονίζει ότι πολλά κοινοτικά προγράμματα συνεργασίας ήταν προσανατολισμένα μέχρι σήμερα προς τις αστικές περιοχές και άρα είναι αναγκαίο όπως οι περιφέρειες και οι τοπικές οργανώσεις ευνοήσουν τη δημιουργία περισσότερων αγροτικών συμπράξεων κατά τρόπον ώστε να υπάρξουν περισσότερες καινοτόμες εμπειρίες συνεργασίας που να αφορούν και τις αγροτικές περιοχές.

- Επίσης οι αγροτικές κοινότητες αποτελούν τον πιο κατάλληλο τόπο για τον πειραματισμό με καινοτόμους ενεργειακές πολιτικές, οι οποίες να εστιάζονται στις ανανεώσιμες πηγές, επομένως είναι αναγκαία η στήριξη των αγροτικών κοινοτήτων ώστε να επιτύχουν χρηματοδοτήσεις και παρεμβάσεις που θα τις καταστήσουν ικανές να επενδύσουν σε τομείς όπως οι ανανεώσιμες ενέργειες και πιο συγκεκριμένα στους ηλιακούς θερμοσίφωνες, στη βιομάζα και στην αιολική ενέργεια με στόχο την επίτευξη ενεργειακής αυτάρκειας.
- Ζητά να μην επιβληθούν, μέσω των κοινοτικών πολιτικών, πρότυπα για τις τυπικές τοπικές παραγωγές προς τα οποία δεν θα μπορούσαν να συμμορφωθούν οι βιοτέχνες και οι μικροί επιχειρηματίες.
- Καλεί την Ευρωπαϊκή Ένωση να υποστηρίξει τη δημιουργία και την ανάπτυξη πολύ μικρών επιχειρήσεων που θα αξιοποιούν τις παραδοσιακές παραγωγές και θα ευνοούν την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων, καθώς και την ένταξη των νέων στον κόσμο της εργασίας.
- Θεωρεί το 2008 κρίσιμο χρόνο λόγω των αποφάσεων που θα ληφθούν για το μέλλον της κοινής γεωργικής πολιτικής, ειδικότερα δε σχετικά με τη μεταβίβαση των πόρων από τον πρώτο πυλώνα στο δεύτερο. Για αυτό καλεί την Επιτροπή, το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο να εξετάσουν τις ανάγκες των αγροτικών περιοχών κατά τη διαμόρφωση των μελλοντικών τους προτάσεων.
- Ζητά από την Επιτροπή να υποστηρίξει, με την κατάσχεση κατάλληλων πολιτικών, τις αγροτικές ζώνες στις προσπάθειές τους να συμβιβάσουν μεγέθυνση και βιωσιμότητα και να αναπτύξουν δυνάμεις που θα τους επιτρέψουν να δημιουργήσουν ένα αυτόνομο σύστημα ανάπτυξης, ώστε η εξέλιξή τους να μην εξαρτάται από αυτήν των αστικών περιοχών.
- Ευελπιστεί ότι το μέλλον των αγροτικών περιοχών θα εξεταστεί με ιδιαίτερη προσοχή κατά τις συζητήσεις που διεξάγονται στο πλαίσιο της κατάρτισης του εδαφικού προγράμματος της Ένωσης, ειδικότερα δε μέσω μιας ανάλυσης της εταιρικής σχέσης μεταξύ αγροτικού και αστικού κόσμου, που θα λαμβάνει υπόψη τον εξισορροπητικό ρόλο των μικρών κέντρων.