



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ»

ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΣΠΑΝΗΣ ΤΑΛΕΝΤΟΥ

Νικόλαος Ταζές του Δημητρίου

Γεώργιος Σταμπουλής, Αναπληρωτής Καθηγητής

2024

Υπεύθυνη Δήλωση

Βεβαιώνω ότι είμαι ο συγγραφέας αυτής της διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στη διπλωματική εργασία. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η διπλωματική εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του ΔΠΜΣ Επιχειρηματικότητα.

Νικόλαος Ταζές

Λάρισα, 2024

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω θερμές ευχαριστίες σε όλες και όλους όσους συνέβαλαν άμεσα ή έμμεσα στην εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Θα ήθελα επίσης ιδιαίτερα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Γιώργο Σταμπουλή για τη καθοδήγηση και τη συνεχή υποστήριξη και ανατροφοδότηση σε όλες μου τις ανησυχίες και κατά την συγγραφή της εργασίας.

Περιεχόμενα

<i>Υπεύθυνη Δήλωση.....</i>	<i>1</i>
<i>Ευχαριστίες.....</i>	<i>2</i>
<i>Περίληψη.....</i>	<i>5</i>
<i>Abstract.....</i>	<i>6</i>
<i>1.1 Εισαγωγή.....</i>	<i>7</i>
<i>Κεφάλαιο 2: Τα χαρακτηριστικά του κλάδου των προσλήψεων.....</i>	<i>10</i>
<i>Εισαγωγή 2.1.....</i>	<i>10</i>
<i>2.2 Ποια είναι η αγορά και πώς λειτουργεί;.....</i>	<i>10</i>
<i>2.3 Ορισμός του προβλήματος.....</i>	<i>13</i>
<i>2.4 Πώς τα προβλήματα επηρεάζουν την αγορά;.....</i>	<i>15</i>
<i>2.5 Το μέγεθος της αγοράς των προσλήψεων.....</i>	<i>18</i>
<i>2.6 Ανταγωνισμός.....</i>	<i>21</i>
<i>Κεφάλαιο 3: Παρουσίαση της προτεινόμενης λύσης - Η πλατφόρμα YourJob.....</i>	<i>26</i>
<i>3.1 Εισαγωγή.....</i>	<i>26</i>
<i>3.2 Περιγραφή της λύσης.....</i>	<i>26</i>
<i>3.3 Πώς δουλεύει η προτεινόμενη λύση;.....</i>	<i>29</i>
<i>3.4 Τι αξία δημιουργείται;.....</i>	<i>39</i>
<i>3.5 Ανάλυση Παραδοχών και Κινδύνων για την Πλατφόρμα Προσλήψεων.....</i>	<i>41</i>
<i>Κεφάλαιο 4: Παρουσίαση επιχειρηματικής στρατηγικής.....</i>	<i>46</i>
<i>4.1 Τιμολόγηση.....</i>	<i>46</i>
<i>4.2 Στρατηγική εισόδου στην αγορά.....</i>	<i>49</i>
<i>5ο Κεφάλαιο: Συμπεράσματα.....</i>	<i>52</i>
<i>Βιβλιογραφία.....</i>	<i>56</i>

Λίστα διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1. Παρουσίαση μεγέθους αγοράς προσλήψεων σε παγκόσμιο επίπεδο (σε δισεκατομμύρια) (Verified Market Report, 2024; Market.us, 2024).	19
Διάγραμμα 2. Τα έσοδα της αγοράς προσλήψεων 2008-2022 σύμφωνα με τη Statista (https://www.statista.com/statistics/624116/staffing-industry-revenue-worldwide/)	19
Διάγραμμα 3. Μέγεθος αγοράς online προσλήψεων έως το 2031 (Market.us, 2024)..	20
Διάγραμμα 4. Διάγραμμα ροής για τους εργοδότες (ιδία επεξεργασία).	31
Διάγραμμα 5. Διάγραμμα ροής για τους υποψήφιους (ιδία επεξεργασία).	34
Διάγραμμα 6. Κίνδυνοι της πρώτης παραδοχής (ιδία επεξεργασία).	43
Διάγραμμα 7. Παρουσίαση των κινδύνων της δεύτερης παραδοχής (ιδία επεξεργασία).	45
Διάγραμμα 8. Διάγραμμα Gantt για τη στρατηγική εισόδου στην αγορά (ιδία επεξεργασία).	51
Διάγραμμα 9. Milestones για το YourJob (ιδία επεξεργασία).	51

Λίστα πινάκων

Πίνακας 1. Παρουσίαση των πλατφορμών που υπάρχουν ήδη στο χώρο των προσλήψεων (ιδία επεξεργασία).	23
Πίνακας 2. Πίνακας παροχών των συνδρομητικών πακέτων (ιδία επεξεργασία).	47

Περίληψη

Οι αναποτελεσματικές διαδικασίες απόκτησης ταλέντων επηρεάζουν τη βιωσιμότητα μιας επιχείρησης, επηρεάζοντας την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα, το λειτουργικό κόστος και το ηθικό των εργαζομένων. Η παρούσα διπλωματική εργασία παρουσιάζει το επιχειρηματικό σχέδιο για την υλοποίηση μιας ψηφιακής πλατφόρμας προσλήψεων, προσανατολισμένης σε επαγγέλματα ανάπτυξης λογισμικού, όπως η μηχανική λογισμικού. Η ύπαρξη της κρίνεται απαραίτητη διότι ο τομέας της τεχνολογίας αντιμετωπίζει σημαντική έλλειψη ειδικευμένων ταλέντων, καθιστώντας τις παραδοσιακές μεθόδους πρόσληψης αναποτελεσματικές. Τα προβλήματα που σχετίζονται με τις παραδοσιακές μεθόδους πρόσληψης μπορούν να συνοψισθούν σε τρεις μεγάλες κατηγορίες: υψηλό κόστος και χρονοβόρες διαδικασίες, αναντιστοιχίες δεξιοτήτων και το παθητικό ταλέντο, δηλαδή άτομα υψηλής εξειδίκευσης που δεν ψάχνουν ενεργά εργασία αλλά είναι ανοιχτά σε νέες ευκαιρίες. Η προτεινόμενη λύση, YourJob, παρέχει στους εργοδότες άμεση πρόσβαση σε μια δεξαμενή ταλέντων χρησιμοποιώντας έναν αλγόριθμο αντιστοίχισης που βασίζεται σε τεχνητή νοημοσύνη (AI), απλοποιώντας τη διαδικασία των προσλήψεων, μειώνοντας το χρόνο και την προσπάθεια που απαιτείται. Στη διπλωματική αποτυπώνεται η στρατηγική τιμολόγησης και εισόδου της πλατφόρμας στην αγορά, δίνοντας έμφαση στην οικονομική προσιτότητα, την ευελιξία και την επεκτασιμότητα. Οι δυνατότητες αυτοματισμού της πλατφόρμας και η φύση του ανοιχτού κώδικα ενισχύουν τη διαφάνεια και την εμπιστοσύνη. Η επιτυχής εφαρμογή στην Ελλάδα θα μπορούσε να θέσει τα θεμέλια για μελλοντική επέκταση, διατηρώντας την ανταγωνιστικότητα και την καινοτομία.

Abstract

Inefficient talent acquisition processes affect the viability of a business, affecting growth, competitiveness, operating costs, and employee morale. This dissertation presents a business plan for implementing a digital recruitment platform oriented explicitly towards software development professions such as software engineering. The technology sector faces a significant shortage of skilled talents, making traditional recruitment methods ineffective. Three broad categories of problems are identified: high costs and time-consuming processes, skill mismatches, and passive talent, meaning highly skilled people who are not actively looking for jobs but are open to new opportunities. The proposed solution, YourJob, provides employers instant access to a talent pool using an AI-based matching algorithm, simplifying the hiring process and reducing the time and effort required. The dissertation outlines the platform's pricing and market entry strategy, emphasizing affordability, flexibility, and scalability. The platform's automation capabilities and open-source nature foster transparency and trust. Successful implementation in Greece could lay the foundations for future expansion, maintaining competitiveness and innovation.

Κεφάλαιο 1

1.1 Εισαγωγή

Στο σημερινό σύνθετο και συνεχώς μεταβαλλόμενο επιχειρηματικό τοπίο, η πρόσληψη, αλλά και η διατήρηση εξειδικευμένων εργαζόμενων αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την επιτυχία οποιασδήποτε εταιρείας. Στη παρούσα διπλωματική εργασία καταγράφονται τα κενά που υπάρχουν στην αγορά των προσλήψεων και παρουσιάζεται ένα λεπτομερές επιχειρηματικό σχέδιο για την υλοποίηση μιας ψηφιακής πλατφόρμας προσλήψεων, στοχευμένη στο επάγγελμα των μηχανικών λογισμικού, που φιλοδοξεί να καλύψει αποτελεσματικά τα κενά.

Στην αγορά εργασίας σήμερα, ειδικά στον κλάδο της τεχνολογίας, υπάρχει σημαντική έλλειψη εξειδικευμένου ταλέντου. Οι παραδοσιακές μέθοδοι πρόσληψης, όπου οι εργοδότες δημοσιεύουν θέσεις εργασίας και περιμένουν τους κατάλληλους υποψήφιους να υποβάλουν αίτηση, είναι πλέον αναποτελεσματικές για όλα τα μεγέθη εταιρειών. Αυτό το μοντέλο βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στον υποψήφιο να ψάχνει ενεργά και στην ικανότητα του εργοδότη να προωθήσει αποτελεσματικά την ύπαρξη ανοιχτής θέσης εργασίας, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε χρονοβόρες διαδικασίες πρόσληψης και αναντιστοιχίες μεταξύ των απαιτήσεων εργασίας και των δεξιοτήτων του υποψηφίου. Έρευνες αναφέρουν ότι το 82% των εργοδοτών στην Ελλάδα αδυνατεί να βρει εξειδικευμένα talenta (CNN Greece, 2024).

Σταχυολογώντας τα σημαντικότερα προβλήματα της υπάρχουσας διαδικασίας εύρεσης εργασίας παρατηρούνται, μεταξύ άλλων, τρεις (3) σημαντικές κατηγορίες προβλημάτων:

1. υψηλό κόστος και χρονοβόρα διαδικασία
2. αναντιστοιχία δεξιοτήτων στην προσφορά και ζήτηση εργασίας
3. άνθρωποι με υψηλό επίπεδο εξειδίκευσης άνθρωποι που δεν ψάχνουν ενεργά εργασία αλλά είναι ανοιχτοί σε νέες ευκαιρίες.

Στα επόμενα κεφάλαια, θα γίνει μια εκτενής ανάλυση της αγοράς των προσλήψεων, του ανταγωνισμού και καθώς και των προβλημάτων που εντοπίζονται σε αυτή. Στη συνέχεια, θα γίνει μια λεπτομερής παρουσίαση του επιχειρηματικού σχεδίου της πλατφόρμας YourJob, του

τρόπου λειτουργίας, του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος και της στρατηγικής εισόδου στην αγορά.

Πιο συγκεκριμένα, η διπλωματική εργασία δομείται σε τέσσερα (4) κεφάλαια:

Στο δεύτερο κεφάλαιο, περιγράφονται οι σημαντικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει η Ελλάδα στην αγορά εργασίας, - ειδικότερα στον τομέα της τεχνολογίας - εξαιτίας της αυξανόμενης ζήτησης για εξειδικευμένα talέντα. Οι βασικές δυσκολίες περιλαμβάνουν το υψηλό κόστος και την εκτεταμένη διάρκεια των διαδικασιών πρόσληψης, την αναντιστοιχία μεταξύ των προσφερόμενων και των ζητούμενων δεξιοτήτων, καθώς και την προσέγγιση παθητικών υποψηφίων. Πραγματοποιώντας μια ανάλυση των υφιστάμενων λύσεων παρατηρείται ότι παραδοσιακές μέθοδοι πρόσληψης αποδεικνύονται όλο και περισσότερο ανεπαρκείς, οδηγώντας σε οικονομικές επιβαρύνσεις και προβλήματα βιωσιμότητας για τις επιχειρήσεις. Από την ανάλυση προκύπτει επίσης ότι προτάσεις για την αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων περιλαμβάνουν την υιοθέτηση καινοτόμων στρατηγικών όπως η χρήση τεχνητής νοημοσύνης.

Στο τρίτο κεφάλαιο αποτυπώνεται η πρόταση για τη λύση στις προκλήσεις στο τρέχον τοπίο προσλήψεων, ιδιαίτερα στην ανάπτυξη λογισμικού, μέσω της δημιουργίας της πλατφόρμας YourJob. Η YourJob παρέχει στους εργοδότες άμεση πρόσβαση σε μια δεξαμενή talέντων, χρησιμοποιώντας έναν αλγόριθμο αντιστοίχισης βάσει τεχνητής νοημοσύνης για τον εξορθολογισμό των διαδικασιών πρόσληψης. Η προσέγγιση της πλατφόρμας είναι αποτελεσματική και οικονομικά αποδοτική, αξιοποιεί προηγμένους αλγόριθμους αντιστοίχισης και αναλυτικά εργαλεία για να μεγιστοποιήσει τις πιθανότητες αντιστοίχισης του κατάλληλου υποψηφίου με τον κατάλληλο εργοδότη. Τα βασικά χαρακτηριστικά περιλαμβάνουν λεπτομερή προφίλ υποψηφίων με δεξιότητες, εμπειρία και διαθεσιμότητα, καθώς και προφίλ εργοδότη με πληροφορίες και ενημερώσεις εταιρείας. Η πλατφόρμα στοχεύει να μειώσει τον χρόνο και την προσπάθεια που απαιτείται για την πρόσληψη, χρησιμοποιώντας τεχνητή νοημοσύνη, αυτοματοποιημένες απορρίψεις και έξυπνα φίλτρα για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και τη διασφάλιση καλύτερων αντιστοιχιών. Τέλος, το συγκεκριμένο κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την περιγραφή της λειτουργίας μέσω διαγραμμάτων ροής και πρωτοτύπων (mockups) της YourJob.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η στρατηγική τιμολόγησης της πλατφόρμας YourJob καθώς και η στρατηγική εισόδου στην αγορά. Δίνεται έμφαση στην οικονομική προσιτότητα, την ευελιξία και την επεκτασιμότητα της πλατφόρμας για να εξυπηρετεί πολύ μικρές νεοφυείς επιχειρήσεις, μικρομεσαίες εταιρείες και μεγάλους οργανισμούς. Το μοντέλο τιμολόγησης περιλαμβάνει τρία πακέτα: Basic, Standard και Enterprise, καθένα από τα οποία προσφέρει διάφορα χαρακτηριστικά και είναι διαθέσιμα σε μηνιαία και ετήσια βάση. Το κεφάλαιο υπογραμμίζει τη στρατηγική προσέγγιση της παροχής μέγιστης αξίας σε ανταγωνιστικές τιμές, την ενθάρρυνση μακροπρόθεσμων δεσμεύσεων μέσω εκπτώσεων σε ετήσια προγράμματα και την προσφορά δωρεάν δοκιμής 7 ημερών για δυνητικούς χρήστες για να εξερευνήσουν τα οφέλη της πλατφόρμας. Επιπλέον, περιγράφεται μια λεπτομερής στρατηγική εισόδου στην αγορά που εστιάζει στην έρευνα αγοράς, το ψηφιακό μάρκετινγκ, τις δημόσιες σχέσεις και μια σταδιακή διάθεση με λίστα αναμονής και περίοδο ανατροφοδότησης πριν από την επίσημη κυκλοφορία στην Ελλάδα. Αυτή η στρατηγική στοχεύει στην προσέλκυση τόσο εργοδοτών όσο και μηχανικών λογισμικού, διασφαλίζοντας μια ισχυρή αρχική παρουσία στην αγορά.

Τέλος, στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα συμπεράσματα και η συζήτηση σχετικά με τη πλατφόρμα YourJob, τονίζοντας τον πιθανό αντίκτυπό της στις διαδικασίες πρόσληψης και την τοποθέτηση στην αγορά. Η μελέτη εντοπίζει σημαντικές προκλήσεις στις παραδοσιακές πρακτικές πρόσληψης, ειδικά στον τομέα της τεχνολογίας, όπως ο υψηλός ανταγωνισμός και η έλλειψη ταλέντων. Η YourJob θα προσφέρει μια καινοτόμο λύση επιτρέποντας στους υποψηφίους να δημιουργούν λεπτομερή προφίλ. Ακόμη, με τη χρήση αλγορίθμου αντιστοίχισης θα γίνεται η ζεύξη μεταξύ των δεξιοτήτων των υποψηφίων και των αναγκών των εργοδοτών. Οι δυνατότητες αυτοματισμού της πλατφόρμας βελτιώνουν την αποτελεσματικότητα, ενώ η φύση του ανοιχτού κώδικα ενισχύει τη διαφάνεια και την εμπιστοσύνη καθώς οποιοσδήποτε ενδιαφερόμενος μπορεί να έχει πρόσβαση και να τον ελέγξει. Ωστόσο, η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης εισάγει προκλήσεις όπως πιθανές προκαταλήψεις, οι οποίες πρέπει να αντιμετωπίζονται συνεχώς μέσω των τακτικών ελέγχων και των τεχνολογικών εξελίξεων. Το κεφάλαιο καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η επιτυχημένη εφαρμογή της YourJob στην ελληνική αγορά μπορεί να θέσει ισχυρά θεμέλια για μελλοντική επέκταση, αξιοποιώντας τα μοναδικά χαρακτηριστικά και το μοντέλο ανοιχτού κώδικα για να παραμείνει ανταγωνιστική και καινοτόμα.

Κεφάλαιο 2: Τα χαρακτηριστικά του κλάδου των προσλήψεων

Εισαγωγή 2.1

Ο κλάδος των προσλήψεων, ιδιαίτερα για ρόλους που έχουν υψηλή ζήτηση όπως οι μηχανικοί λογισμικού, είναι ένας σύνθετος χώρος που επηρεάζει άμεσα τη δυναμική των εταιρειών. Σε αυτό το κεφάλαιο καταγράφονται με λεπτομέρεια τα χαρακτηριστικά αυτής της αγοράς, παρέχοντας μια ολοκληρωμένη περιγραφή του τρόπου λειτουργίας της, των προβλημάτων και των επιπτώσεών τους σε αυτή. Συγχρόνως, γίνονται αναφορές στο μέγεθος της αγοράς και του των υπάρχοντων λύσεων. Από αυτά, αναδεικνύονται τα κενά που υπάρχουν δημιουργώντας τις απαραίτητες προϋποθέσεις για την ανάπτυξη νέων καινοτόμων λύσεων που θα καλύψουν τα κενά αντιμετωπίζοντας αποτελεσματικά τα ζητήματα που προκύπτουν.

2.2 Ποια είναι η αγορά και πώς λειτουργεί;

Ο χώρος των προσλήψεων, ιδιαίτερα για ρόλους με υψηλή ζήτηση όπως είναι οι μηχανικοί λογισμικού, είναι ένα δυναμικό οικοσύστημα που περιλαμβάνει πολλούς συμμετέχοντες, συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών, των ατόμων που αναζητούν εργασία, των γραφείων πρόσληψης, των επιτροπών εργασίας και των διαδικτυακών πλατφορμών. Στο παραδοσιακό μοντέλο, οι εργοδότες δημοσιεύουν ανοιχτές θέσεις εργασίας σε διάφορες πλατφόρμες, ελπίζοντας να προσελκύσουν κατάλληλους υποψηφίους.

Για να μειωθεί ο πιθανότητα αποτυχίας του εγχειρήματος της πλατφόρμας προσλήψεων, είναι απαραίτητο να υπάρξει σε βάθος κατανόηση του τρόπου λειτουργίας της αγοράς προσλήψεων και των βασικών στοιχείων που την επηρεάζουν. Η λειτουργία αυτή περιλαμβάνει την ανάλυση των στοιχείων της αγοράς, τις τρέχουσες και αναδυόμενες τάσεις, καθώς και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες και αυτοί που αναζητούν εργασία.

Οι βασικοί ενδιαφερόμενοι στη διαδικασία κάλυψης θέσεως εργασίας είναι αφενός οι εργοδότες, και αφετέρου τα άτομα που αναζητούν εργασία.. Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει την ανάλυση των απαιτούμενων δεξιοτήτων και τη δημοσίευση της αγγελίας. Η τελευταία ενέργεια αποσκοπεί

στην προσέλκυση ταλέντων που μπορούν να συνεισφέρουν στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων. Συνήθως τα άτομα που αναζητούν εργασία χρησιμοποιούν διάφορα κανάλια, όπως πλατφόρμες εργασίας και κοινωνικά δίκτυα (El-Menawy & Saleh, 2023). Εκτός από τα άτομα που αναζητούν ενεργά εργασία υπάρχουν και τα άτομα που διαθέτουν τις δεξιότητες και την εργασιακή εμπειρία που ζητιέται, ωστόσο, οι ίδιοι δεν αναζητούν ενεργά εργασία. Τα άτομα αυτά θεωρούνται «παθητικό ταλέντο» (Suen, 2018), και μπορούν να προσεγγιστούν με πιο εξειδικευμένες μεθοδολογίες όπως τα μέσα δικτύωσης και τα γραφεία προσλήψεων.

Τα γραφεία προσλήψεων αποτελούν επίσης βασικούς παράγοντες στη διαδικασία της αγοράς εργασίας. Είναι εταιρείες που παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες πρόσληψης, λειτουργώντας ως μεσάζοντες μεταξύ των εργοδοτών και των ατόμων που αναζητούν εργασία. Συνήθως χρεώνουν μια προμήθεια με βάση ένα ποσοστό του μισθού πρώτου έτους του προσλαμβανόμενου υποψηφίου (Floreas, 2014).

Τέλος, οι πλατφόρμες αποτελούν σύγχρονα εργαλεία στην αγορά εργασίας, τα οποία ενισχύουν όλο και περισσότερο τη θέση τους και τη δυναμική τους στο πεδίο της εύρεσης εργασίας. Από τη μια έχουμε τα Job Boards, που είναι διαδικτυακές πλατφόρμες όπου οι εργοδότες δημοσιεύουν θέσεις εργασίας και οι αναζητούντες εργασία αναζητούν και υποβάλλουν αίτηση για θέσεις. Τέτοια παραδείγματα είναι η Indeed και η ελληνική Kariera. Αυτές οι πλατφόρμες προσφέρουν διάφορες υπηρεσίες δημοσίευσης και προώθησης θέσεων εργασίας.

Από την άλλη οι πλατφόρμες μέσων κοινωνικής δικτύωσης, όπως η LinkedIn γίνονται όλο και πιο σημαντικές στη διαδικασία των προσλήψεων και γενικότερα της επαγγελματικής δικτύωσης. Προσφέρουν χώρο όπου τα άτομα που αναζητούν εργασία μπορούν να επιδείξουν τα επαγγελματικά τους προφίλ και οι εργοδότες μπορούν να δημοσιεύουν θέσεις εργασίας και να αναζητούν πιθανούς υποψηφίους. Η LinkedIn προσφέρει επίσης προηγμένες υπηρεσίες όπως φίλτρα αναζήτησης και ανταλλαγή μηνυμάτων.

Σημαντικό επίσης στοιχείο της σύγχρονης διαδικασίας προσλήψεων είναι ότι χαρακτηρίζεται ως “εργοδοτικοκεντρική”. Δηλαδή, οι εργοδότες δημοσιεύουν τις ανοιχτές θέσεις εργασίας και περιμένουν τους κατάλληλους υποψήφιους να υποβάλουν αίτηση. Ωστόσο, αυτή η προσέγγιση

αφενός περιορίζει τη δεξαμενή ταλέντων κυρίως σε όσους αναζητούν ενεργά εργασία, αφετέρου δε έχει υψηλό κόστος, καθώς απαιτεί την πληρωμή για τη δημοσίευση και την προώθηση των αγγελιών σε διάφορα job boards, καθώς και την απασχόληση εσωτερικών πόρων ανθρώπινου δυναμικού που πρέπει να διαχειρίζονται τις αιτήσεις και να αξιολογούν τα βιογραφικά. Για να αντιμετωπιστούν αυτές οι προκλήσεις, απαιτείται μια άλλη στρατηγική προσέγγιση στις προσλήψεις (Novac & Ciochina, 2017).

Τα τελευταία χρόνια νέες προσεγγίσεις στη διαδικασία των προσλήψεων έκαναν την εμφάνισή τους στο πεδίο των προσλήψεων και κατακτούν όλο και μεγαλύτερο μερίδιο στην αγορά εργασίας. Μια από τις σημαντικότερες είναι η εργασία εξ αποστάσεως, η οποία ιδιαίτερα μετά την πανδημία του covid-19 άλλαξε τα θεμελιώδη χαρακτηριστικά των προσλήψεων. Οι εταιρείες είναι πλέον ανοιχτές στην πρόσληψη εργαζομένων από οπουδήποτε στον κόσμο, διευρύνοντας τη δεξαμενή ταλέντων και αυξάνοντας τον ανταγωνισμό. Το είδος της εργασίας αυτής απαιτεί νέα εργαλεία και στρατηγικές ώστε οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι να μπορούν να ενσωματώνονται πλήρως στο δυναμικό της εταιρείας, (Kumar, 2022).

Άλλη μια πολύ σημαντική τάση που αλλάζει άρδην το τοπίο των προσλήψεων είναι η τεχνητή νοημοσύνη και η ενσωμάτωσή της στις διαδικασίες αξιολόγησης των βιογραφικών, του προγραμματισμού των συνεντεύξεων, ακόμα και της πραγματοποίησης των αρχικών γύρων συνεντεύξεων με chatbots (Tasheva & Karpovich, 2024).

Μια ακόμα τάση που καταγράφεται τα τελευταία χρόνια, είναι η έμφαση στη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη, με τις εταιρείες να αναζητούν ολοένα και περισσότερο τη δημιουργία πολυσυλλεκτικών ομάδων εργασίας (Aljohani et al., 2022).

Τέλος, η τάση «Employer Branding» αποτελεί μια σημαντική νέα στρατηγική για τις προσλήψεις. Οι εταιρείες επενδύουν στη δημιουργία μιας ισχυρής μάρκας εργοδότη για να προσελκύσουν κορυφαία talenta. Αυτό περιλαμβάνει την προβολή της εταιρικής κουλτούρας, των αξιών και των πλεονεκτημάτων σε job boards, σε πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης και άλλα μέσα (Hein, et al 2024).

2.3 Ορισμός του προβλήματος

Στην Ελλάδα, ο χώρος της τεχνολογίας βιώνει μια έκρηξη ζήτησης για εξειδικευμένα talέντα, (Caloghirou, 2021). Αυτό έχει αναδείξει μια σειρά προβλημάτων στη λειτουργία της αγοράς εργασίας, όπως η δυσκολία στην αποτελεσματική αντιστοίχιση των εργοδοτών με τους κατάλληλους υποψηφίους. Οι δυσκολίες και τα προβλήματα αυτά είναι απόρροια πολλών και αλληλένδετων ζητημάτων, όπως το υψηλό κόστος και η χρονοβόρα διαδικασία πρόσληψης, η κακή αντιστοίχιση μεταξύ των δεξιοτήτων που κατέχουν τα άτομα που αναζητούν εργασία και εκείνων που απαιτούνται από τους εργοδότες, καθώς και η δυσκολία προσέλκυσης επαγγελματιών υψηλής εξειδίκευσης οι οποίοι δεν αναζητούν ενεργά νέες ευκαιρίες απασχόλησης (Guzik, & Micek, 2019).

Αναλυτικότερα, όπως προκύπτει από τη σχετική βιβλιογραφία, (Kozhemiakina et al., 2024), φαίνεται ότι μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις στις προσλήψεις σήμερα είναι το υψηλό κόστος και η εκτεταμένη διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης. Συγκεκριμένα, η πρόσληψη νέων υπαλλήλων συνεπάγεται διάφορα έξοδα, όπως η διαφήμιση θέσεων εργασίας, η χρήση γραφείων προσλήψεων και η διάθεση εσωτερικών πόρων για την εξέταση βιογραφικών, που πολλές φορές γίνεται χειροκίνητα, καθώς και για τη διαχείριση των συνεντεύξεων. Αυτή η οικονομική επιβάρυνση επιδεινώνεται από τη σημαντική επένδυση σε χρόνο η οποία απαιτείται για τον εντοπισμό και την εξασφάλιση κατάλληλων talέντων, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει στο να υπάρχουν κενές θέσεις σε κρίσιμους ρόλους για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Ενδεικτική του υψηλού κόστους της διαδικασίας αποτελεί το γεγονός ότι στην Αμερική το 2023 το μέσο κόστος ανά πρόσληψη ήταν 4.700 δολάρια (Prokopets, 2023). Παράλληλα, ο Burr γράφει στο Society for Human Resource Management (2024) πως ο μέσος χρόνος που απαιτείται από τη δημοσίευση της ανοιχτής θέσης έως την πρόσληψη είναι 36 μέρες με την αναμονή για βιογραφικά να είναι οι 16 από αυτές. Ακόμα, υπάρχει αναντιστοιχία μεταξύ των «κεκτημένων δεξιοτήτων» και «απαιτούμενων δεξιοτήτων» (Aljohani et al, 2022), δηλαδή των δεξιοτήτων που έχουν αποκτήσει οι υποψήφιοι εργαζόμενοι στις σπουδές τους ή στην προηγούμενη σταδιοδρομία τους και των δεξιοτήτων που αναζητούν οι εργοδότες. Μια άλλη παράμετρος η οποία αναδύεται από τις επιστημονικές μελέτες και τις εμπειρικές έρευνες είναι το γεγονός ότι οι

ενέργειες εύρεσης ταλαντούχων εργαζόμενων φτάνουν μόνο σε άτομα που αναζητούν ευκαιρίες εργασίας, και όχι σε όλους τους εν δυνάμει υποψήφιους, συμπεριλαμβανομένων και των ήδη εργαζόμενων (Costa, 2023).

Επιπλέον, υπάρχει μια αναντιστοιχία δεξιοτήτων, στις προσφερόμενες δεξιότητες – αυτών που αναζητούν εργασία – και στις ζητούμενες δεξιότητες– εκείνες που επιθυμούν οι εργοδότες να έχουν τα άτομα που θα προσλάβουν (Nyberg, et al, 2024). Αυτό μπορεί να συμβαίνει, αφενός εξαιτίας του γεγονότος ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα δεν ευθυγραμμίζονται πλήρως με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, με αποτέλεσμα οι υποψήφιοι να διαθέτουν θεωρητικές γνώσεις, αλλά να μην δεν διαθέτουν τις απαραίτητες πρακτικές δεξιότητες (Bol, et al, 2019). Αφετέρου, η αναντιστοιχία αυτή μπορεί να αποδοθεί στο ότι οι υποψήφιοι έχουν περιορισμένο έλεγχο στον τρόπο με τον οποίο παρουσιάζονται στους πιθανούς εργοδότες και τα προφίλ τους ενδέχεται να μην αντικατοπτρίζουν με ακρίβεια τις ειδικές δεξιότητές τους και την εμπειρία τους. Για παράδειγμα, οι παραδοσιακές μέθοδοι βασίζονται συχνά σε αναζητήσεις λέξεων-κλειδιών και σε αξιολογήσεις βιογραφικών, οι οποίες μπορεί να μην εντοπίζουν με ακρίβεια τους υποψηφίους με τις κατάλληλες ικανότητες στην περίπτωση που αυτοί δεν περιλαμβάνουν τις αντίστοιχες λέξεις-κλειδιά στα βιογραφικά τους.

Το τοπίο των προσλήψεων περιπλέκεται περαιτέρω από τη δυσκολία προσέγγισης παθητικών υποψηφίων υψηλής εξειδίκευσης. Ως παθητικοί υποψήφιοι ορίζονται οι επαγγελματίες που δεν αναζητούν ενεργά νέα εργασία, αλλά είναι ανοιχτοί σε προσφορές που μπορεί να τους ενδιαφέρουν (Suen, 2018). Αυτοί οι υποψήφιοι ήδη εργάζονται και ενδεχομένως να είναι ικανοποιημένοι με την τρέχουσα εργασία τους, αλλά ενδέχεται να εξετάσουν νέες ευκαιρίες που προσφέρουν καλύτερες συνθήκες, απολαβές ή προοπτικές καριέρας, εάν τις εντοπίσουν. Οι παραδοσιακές μέθοδοι πρόσληψης, όπως οι αναρτήσεις θέσεων εργασίας, προσελκύουν κυρίως άτομα που αναζητούν ενεργά εργασία και αποτυγχάνουν να εντοπίσουν τους παθητικούς υποψήφιους που αποτελούν ένα κρίσιμο τμήμα της δεξαμενής ταλέντων. Οι παθητικοί υποψήφιοι διαθέτουν συχνά την τεχνογνωσία και την εμπειρία που χρειάζονται οι εταιρείες, αλλά ο εντοπισμός και η προσέγγισή τους απαιτεί πιο ενεργητικές και στοχευμένες στρατηγικές (Romanko & O'Mahony, 2022; Black, et al, 2024).

Όπως είναι φανερό, τα προβλήματα που περιγράφονται παραπάνω έχουν σημαντικές επιπτώσεις στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Οι εταιρείες που προσπαθούν να καλύψουν βασικές θέσεις εργασίας και αντιμετωπίζουν τα προβλήματα αυτά, ενδέχεται να αντιμετωπίσουν επιβράδυνση της ανάπτυξής τους και μειωμένη ανταγωνιστικότητα. Όταν οι κρίσιμες θέσεις εργασίας παραμένουν κενές, αυτό επιδρά αρνητικά τόσο στον ρυθμό της ανάπτυξης και της καινοτομίας, όσο και στην ικανότητα ανταπόκρισης στις αλλαγές της αγοράς. Η αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων απαιτεί καινοτόμες λύσεις που εξορθολογίζουν τις διαδικασίες πρόσληψης.

2.4 Πώς τα προβλήματα επηρεάζουν την αγορά;

Οι περιορισμοί και τα προβλήματα του παραδοσιακού μοντέλου πρόσληψης έρχονται να προστεθούν στην τρέχουσα έλλειψη ταλέντων στον χώρο της ανάπτυξης λογισμικού, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά ολόκληρη την αγορά, τόσο τους εργοδότες όσο και για τους επαγγελματίες με υψηλή εξειδίκευση. Η κατάσταση επιβαρύνεται περαιτέρω, καθώς οι παρατεταμένες διαδικασίες προσλήψεων λόγω δυσκολίας εύρεσης υποψηφίων με εξειδίκευση, συνεπάγονται σημαντικές οικονομικές επιβαρύνσεις για τις εταιρείες, όπως φαίνεται από το παράδειγμα της ανάλυσης κόστους που ακολουθεί.

- A. *Προμήθειες των job boards:* Οι εργοδότες συχνά δαπανούν σημαντικά ποσά για να δημοσιεύσουν θέσεις εργασίας σε πολλαπλά job boards. Οι premium καταχωρίσεις και οι επιλεγμένες διαφημίσεις για την αύξηση της προβολής μπορούν να αυξήσουν αυτό το κόστος. Το κόστος να ποικίλλει ανάλογα με την τοποθεσία, τον κλάδο και το επίπεδο εργασίας. Σύμφωνα με το Glassdoor (2019), το μέσο κόστος ανά αγγελία εργασίας σε πλατφόρμες μπορεί να κυμαίνεται από \$249 έως \$999. Άλλες πλατφόρμες μπορεί να χρεώνουν το κάθε κλικ στην αγγελία.
- B. *Γραφεία προσλήψεων:* Πολλές εταιρείες απευθύνονται σε γραφεία πρόσληψης και κυνηγούς κεφαλών (recruiters) για να καλύψουν θέσεις πιο γρήγορα. Αυτά τα πρακτορεία χρεώνουν συνήθως μια προμήθεια, συχνά ένα ποσοστό του μισθού πρώτου έτους του

προσλαμβανόμενου υποψηφίου. Αυτές οι αμοιβές μπορεί να κυμαίνονται από 15% έως 30%, προσθέτοντας ένα σημαντικό κόστος στη διαδικασία πρόσληψης.

Γ. *Κόστος ευκαιρίας*: Οι μη καλυμμένες θέσεις σημαίνουν καθυστερημένα έργα και χαμένες ευκαιρίες εσόδων. Για παράδειγμα, μια κενή θέση μηχανικού λογισμικού μπορεί να καθυστερήσει την ανάπτυξη νέων προϊόντων ή δυνατοτήτων, με αποτέλεσμα να χαθεί το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και το μερίδιο αγοράς.

Δ. *Εκπαίδευση και ενσωμάτωση*: Μόλις προσληφθεί ένας υποψήφιος, επιβαρύνονται με επιπλέον κόστος για την εκπαίδευση και την ενσωμάτωση. Εάν η πρόσληψη δεν είναι κατάλληλη και εγκαταλείπει την εταιρεία λίγο μετά την ένταξή της, αυτά τα έξοδα θα χαθούν και η διαδικασία πρόσληψης πρέπει να ξεκινήσει ξανά.

Η διαδικασία εύρεσης κατάλληλου ταλέντου είναι κρίσιμη για την επιτυχία μιας επιχείρησης και τη βιωσιμότητά της. Φαίνεται δε ότι τα προβλήματα που προκύπτουν κατά τη διαδικασία αυτή, έχουν πολλαπλές επιπτώσεις στις επιχειρήσεις, με χαρακτηριστικότερο παράδειγμα, αυτές όπου υπάρχει έλλειψη ταλέντου για την ανάπτυξη λογισμικού. Οι συνέπειες από την αναποτελεσματική διαδικασία εύρεσης ταλέντου επηρεάζουν όχι μόνο τον οργανισμό αλλά και την ευρύτερη οικονομία και επηρεάζουν τους ακόλουθους σημαντικούς παράγοντες για την βιωσιμότητα της επιχείρησης (Kumar, 2021):

- A. *Ανάπτυξη και Ανταγωνιστικότητα*: Αυτό συμβαίνει καθώς όταν οι εταιρείες δυσκολεύονται να καλύψουν κρίσιμους ρόλους, παρατηρείται επιβράδυνση στην ανάπτυξη προϊόντων και υπηρεσιών, οδηγώντας σε χαμένες ευκαιρίες και μείωση της ανταγωνιστικότητας. Ακόμα, κινδυνεύουν να μείνουν πίσω στην υιοθέτηση νέων τεχνολογιών ή στην ανάπτυξη νέων προϊόντων, κάτι που επίσης επηρεάζει την ανταγωνιστική τους θέση στην αγορά. Επιπλέον, ένας μηχανικός λογισμικού που δεν έχει τις απαραίτητες δεξιότητες μπορεί να εισάγει σφάλματα ή τρωτά σημεία ασφαλείας στο προϊόν ή την υπηρεσία που αναπτύσσει, τα οποία μπορούν να βλάψουν τη φήμη της εταιρείας και την εμπιστοσύνη των πελατών (Fox, 2023).
- B. *Υψηλό Λειτουργικό Κόστος*: Το κόστος που σχετίζεται με μια αναποτελεσματική διαδικασία πρόσληψης είναι σημαντικό, καθώς μια λανθασμένη πρόσληψη μπορεί να

οδηγήσει σε αύξηση των εξόδων λόγω παραγόντων όπως η απώλεια παραγωγικότητας, η επανεκπαίδευση και η απόλυση. Επίσης, η ύπαρξη υψηλού ανταγωνισμού για περιορισμένες ομάδες προσόντων οδηγεί σε πληθωρισμό μισθών. Συγκεκριμένα, οι εταιρείες για να αντιμετωπίσουν την έλλειψη ταλέντων και να προσελκύσουν υψηλού επιπέδου εργαζόμενους, προσφέρουν ελκυστικά πακέτα παροχών αι υψηλότερους μισθούς, γεγονός που αυξάνει το συνολικό κόστος εργασίας και επιβαρύνει τους προϋπολογισμούς τους (Ekwoaba, et al, 2015).

- C. Ηθικό και Διατήρηση Εργαζομένων (Liu, & Liu, 2022): Για παράδειγμα, μια ομάδα από την οποία λείπει ο βασικός μηχανικός λογισμικού μπορεί να βιώσει αυξημένο φόρτο εργασίας και άγχος, οδηγώντας σε εξάντληση και μειωμένο ηθικό στους υπάρχοντες υπαλλήλους. Αυτό μπορεί να δημιουργήσει έναν φαύλο κύκλο απώλειας ταλέντων, επιδεινώνοντας περαιτέρω το πρόβλημα.

Ένα άλλο επίσης σοβαρό ζήτημα προκύπτει, από το γεγονός ότι αυξάνεται συνεχώς η εξάρτηση της επιχείρησης από τρίτους για τη διαδικασία πρόσληψης. Επειδή οι εσωτερικές διαδικασίες πρόσληψης δεν αποδίδουν τα προσδοκώμενα, οι εταιρείες βασίζονται όλο και περισσότερο σε γραφεία προσλήψεων. Το αποτέλεσμα είναι ότι πράγματι, οι εξωτερικές αυτές υπηρεσίες μπορούν να βοηθήσουν στην ταχύτερη κάλυψη θέσεων σε βραχυπρόθεσμο και μεσοπρόθεσμο επίπεδο, ωστόσο, συχνά έχουν υψηλό κόστος και δεν είναι και πολύ αποτελεσματικές στην εξεύρεση των κατάλληλων υποψηφίων εργαζομένων σε μακροπρόθεσμο επίπεδο, (Katou, 2022).

Οι συνθήκες αυτές οδηγούν πολλές εταιρείες στο να επιλέγουν τις μεμονωμένες συμβάσεις εργασίας για να καλύψουν τις άμεσες ανάγκες τους, γεγονός που τους προσφέρει βραχυπρόθεσμη ανακούφιση, αλλά αυτό δεν συμβάλει στη σταθερότητα και τη συνέχεια που απαιτείται για την υλοποίηση μακροπρόθεσμων έργων και για την καλύτερη οργανωτική τους ανάπτυξη (Katou, 2022).

Γενικότερα, όλα τα παραπάνω έχουν σημαντικές οικονομικές και λειτουργικές επιπτώσεις στις εταιρείες, εμποδίζοντας την ικανότητά τους να καινοτομούν και να είναι ανταγωνιστικές. Έτσι, η αντιμετώπιση αυτών των αναποτελεσματικών διαδικασιών προσλήψεων είναι ζωτικής σημασίας για την ευημερία των επιχειρήσεων στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον.

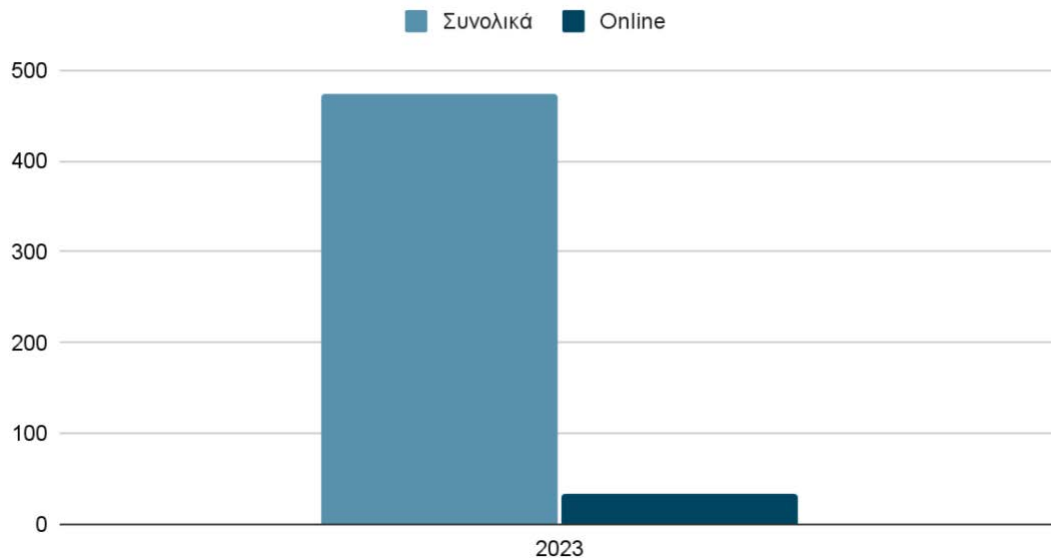
2.5 Το μέγεθος της αγοράς των προσλήψεων

Οι προσλήψεις, σαν αγορά, ιδίως για ρόλους που αφορούν την τεχνολογία, παρουσιάζει ταχεία ανάπτυξη λόγω της αυξανόμενης ζήτησης για ανθρώπους με υψηλή εξειδίκευση, της αύξησης της εξ αποστάσεως εργασίας και του πολλαπλασιασμού των ψηφιακών λύσεων πρόσληψης. Αυτή η ενότητα μελετά το μέγεθος της αγοράς αυτής, τις προβλέψεις ανάπτυξης και τις σημαντικές ευκαιρίες που προκύπτουν από την έλλειψη ταλέντων, στην τρέχουσα τουλάχιστον περίοδο.

Ως προς την παγκόσμια αγορά προσλήψεων, το 2023, αποτιμήθηκε σε 474 δισεκατομμύρια δολάρια (Verified Market Report, 2024). Ο συγκεκριμένος αφορά το σύνολο της αγοράς, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών προσλήψεων, των συμβούλων εργασίας, των γραφείων πρόσληψης, και τις τεχνολογίες πρόσληψης. Ο χώρος των online προσλήψεων το 2023 ανήλθε στα 34 δισεκατομμύρια δολάρια και αναμένεται να σύνθετο ετήσιο ρυθμό ανάπτυξης (CAGR) 6,5% (Market.us, 2024). Όπως φαίνεται και στο Διάγραμμα 1, οι online προσλήψεις είναι ένα πολύ μικρό μέρος της συνολικής αγοράς όμως παράγοντες όπως η εξ αποστάσεως εργασία την κάνουν να αυξάνεται με ραγδαίους ρυθμούς.

Διάγραμμα 1. Παρουσίαση μεγέθους αγοράς προσλήψεων σε παγκόσμιο επίπεδο (σε δισεκατομμύρια) (Verified Market Report, 2024; Market.us, 2024).

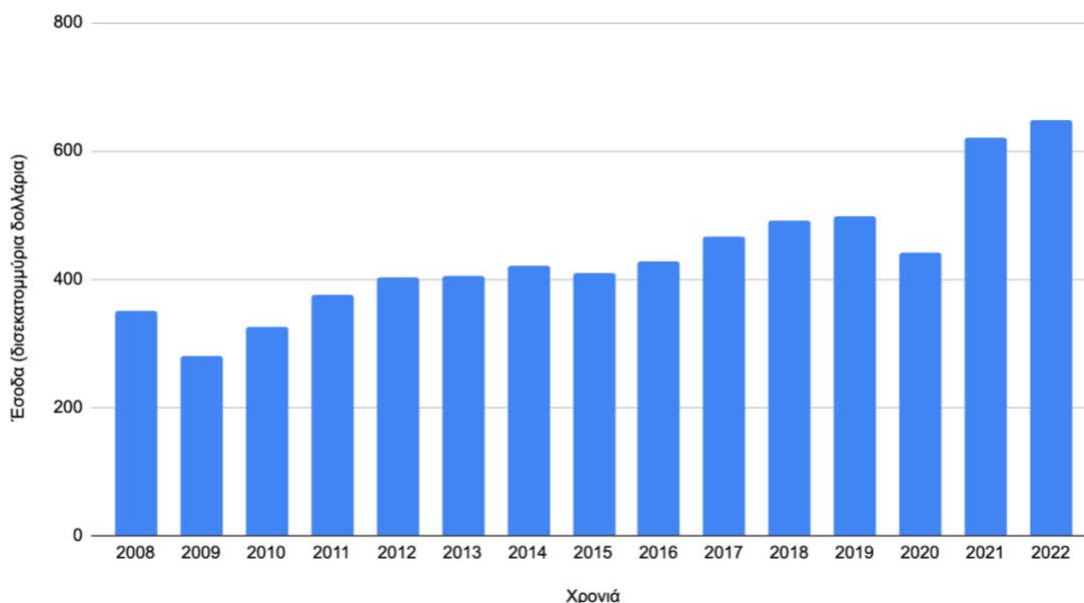
Η αγορά των προσλήψεων παγκοσμίως



Στο διάγραμμα 2 παρουσιάζεται το μέγεθος της αγοράς προσλήψεων από το 2008 μέχρι το 2022 σύμφωνα με στοιχεία από τη Statista (2024).

Διάγραμμα 2. Τα έσοδα της αγοράς προσλήψεων 2008-2022 σύμφωνα με τη Statista (<https://www.statista.com/statistics/624116/staffing-industry-revenue-worldwide/>)

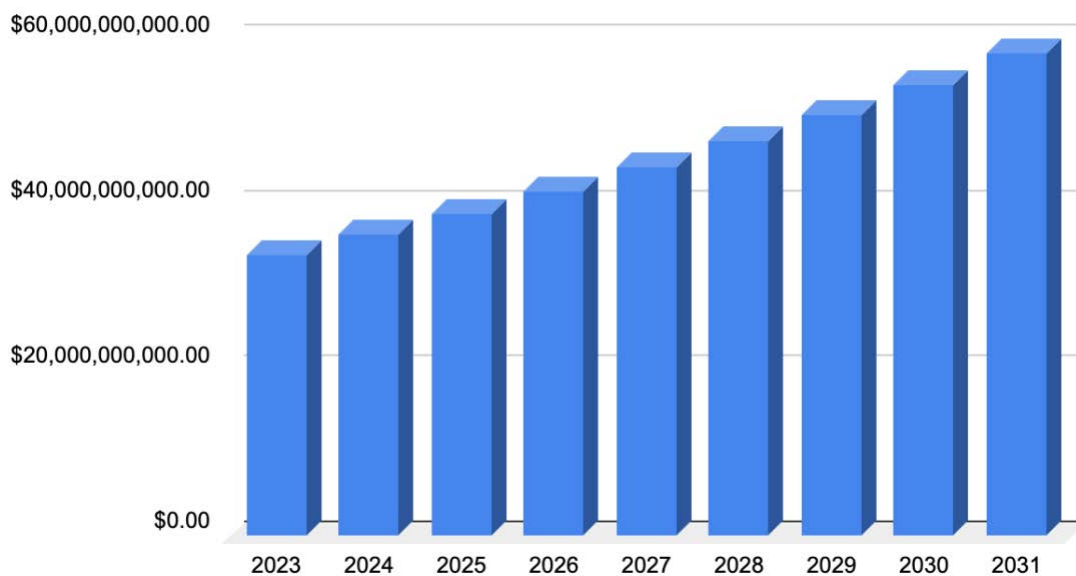
Έσοδα (δισεκατομμύρια δολάρια) vs. Χρονιά



Στο διάγραμμα 3 καταγράφεται η αύξηση του μεγέθους της αγοράς των online προσλήψεων έως το 2031. Εκείνη τη χρονιά το μέγεθος θα φτάσει τα 62,5 δισεκατομμύρια δολάρια.

Διάγραμμα 3. Μέγεθος αγοράς online προσλήψεων έως το 2031 (Market.us, 2024)..

Πρόβλεψη μεγέθους αγοράς online προσλήψεων



Οι περιφερειακές αγορές παρουσιάζουν διαφοροποιήσεις μεταξύ τους:

- Η αγορά της Βόρειας Αμερικής, ιδιαίτερα οι Ηνωμένες Πολιτείες, είναι μια από τις μεγαλύτερες και πιο ώριμες αγορές για υπηρεσίες και τεχνολογίες πρόσληψης προσωπικού. Η προηγμένη τεχνολογική υποδομή της περιοχής και η υψηλή ζήτηση για εξειδικευμένους επαγγελματίες οδηγούν σε σημαντικές επενδύσεις σε καινοτόμες λύσεις προσλήψεων.
- Από την άλλη, η ευρωπαϊκή αγορά προσλήψεων είναι επίσης σημαντική, με μεγάλη έμφαση στη συμμόρφωση με τους κανονισμούς και στις προσλήψεις με διαφορετικότητα. Χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, η Γερμανία και η Γαλλία συμβάλλουν σημαντικά στην περιφερειακή αγορά.

- Ταχεία ανάπτυξη παρουσιάζει και η αγορά της Ασίας. Η ανάπτυξη αυτή πυροδοτείται από την ανάπτυξη των αναδυόμενων οικονομιών όπως αυτή της Κίνας, της Ινδίας και της υπόλοιπης Νοτιοανατολικής Ασίας. Στις χώρες αυτές, η αυξανόμενη ψηφιοποίηση και οι αναπτυσσόμενες βιομηχανίες τεχνολογίας τροφοδοτούν τη ζήτηση για υπηρεσίες και τεχνολογίες πρόσληψης.
- Τέλος, περιοχές όπως η Λατινική Αμερική, η Μέση Ανατολή και η Αφρική σημειώνουν επίσης ανάπτυξη στην αγορά προσλήψεων, αν και με βραδύτερο ρυθμό σε σύγκριση με τη Βόρεια Αμερική, την Ευρώπη και την Ασία.

Όπως προκύπτει από τα προηγούμενα, το μέλλον της αγοράς προσλήψεων διαγράφεται λαμπρό, με τις τάσεις να δείχνουν μια συνεχή αύξηση της ζήτησης για εξειδικευμένους επαγγελματίες, καθοδηγούμενη από την ταχεία τεχνολογική πρόοδο και τη μαζική υιοθέτηση των απομακρυσμένων εργασιακών μοντέλων, που μας κληροδότησε η πανδημία COVID-19. Η αγορά ανταποκρίνεται σε αυτές τις αλλαγές μέσω επενδύσεων σε καινοτόμες ψηφιακές λύσεις που ενισχύουν τη διασύνδεση εργοδοτών και υποψηφίων, ανεξαρτήτως γεωγραφικής τοποθεσίας. Παράλληλα, οι περιφερειακές διαφοροποιήσεις προσφέρουν πλούσιο πεδίο ευκαιριών, με την κάθε αγορά να προσαρμόζεται στις τοπικές ιδιαιτερότητες και ανάγκες. Ο συνδυασμός αυτών των παραγόντων αναμένεται να διαμορφώσει μια δυναμική αγορά προσλήψεων, ικανή να υποστηρίξει την οικονομική ανάπτυξη και την καινοτομία παγκοσμίως.

2.6 Ανταγωνισμός

Στην αγορά προσλήψεων, ειδικά για εργαζόμενους υψηλών προσόντων στον τομέα της τεχνολογίας, υπάρχει μια πληθώρα εταιρειών που προσφέρουν διάφορες υπηρεσίες. Στόχος αυτής της ενότητας είναι να προσδιορίσει τους βασικούς ανταγωνιστές, αναλύοντας συγκριτικά τα πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες τους.

Από τη μελέτη της διεθνούς βιβλιογραφίας και άλλων έγκυρων πηγών, φαίνεται ότι οι περισσότερες εταιρείες στη συγκεκριμένη αγορά υποστηρίζουν το παραδοσιακό μοντέλο προσλήψεων, με διάφορα επίπεδα τεχνολογικού αυτοματισμού στις λύσεις τους. Παρουσιάζονται

οι βασικότεροι ανταγωνιστές με ανάλυση των προσφερόμενων υπηρεσιών τους βάσει της κατηγορίας στην οποία ανήκουν:

Job boards:

Indeed: Προσφέρει λίστες με ανοιχτές θέσεις εργασίας σε διάφορους κλάδους. Αν και διαθέτει μεγάλη βάση δεδομένων, βασίζεται κυρίως σε παραδοσιακό μοντέλο όπου οι υποψήφιοι υποβάλλουν αίτηση για αγγελίες εργασίας, γεγονός που το καθιστά έμμεσο ανταγωνιστή.

Μέσα κοινωνικής δικτύωσης για επαγγελματίες:

LinkedIn: Παρέχει αγγελίες εργασίας και δυνατότητες αναζήτησης βιογραφικών. Η εκτεταμένη βάση χρηστών και οι δυνατότητες δικτύωσης το καθιστούν ισχυρό εργαλείο, αν και η αποτελεσματικότητά του εξαρτάται από την ενεργή ενημέρωση των προφίλ των χρηστών.

Εξειδικευμένες Πλατφόρμες:

Hired: Επικεντρώνεται στο χώρο της τεχνολογίας, επιτρέποντας στους εργοδότες να προσεγγίσουν υποψηφίους που έχουν ήδη εγκριθεί από την πλατφόρμα μέσω αλγορίθμου αντιστοίχισης. Παρά την αποτελεσματικότητά του, μπορεί να είναι χρονοβόρο και να παρουσιάζει πιθανή μεροληψία στους αλγορίθμους του.

Γραφεία προσλήψεων:

ManpowerGroup: Παρέχει εξατομικευμένες λύσεις εύρεσης προσωπικού για προσωρινή και μόνιμη εργασία. Αν και προσφέρει μεγάλη γκάμα υπηρεσιών, συνοδεύεται από υψηλότερο κόστος και μακροπρόθεσμες δεσμεύσεις για τους εργοδότες.

Ο Πίνακας 1 αποτυπώνει συνοπτικά τις ήδη υπάρχουσες εταιρείες, επισημαίνοντας τα θετικά και αρνητικά στοιχεία της κάθε μιας από αυτές.

Πίνακας 1. Παρουσίαση των πλατφορμών που υπάρχουν ήδη στο χώρο των προσλήψεων (ιδία επεξεργασία).

Εταιρεία	Λειτουργίες	Θετικά	Αρνητικά
Indeed	Δημοσίευση αγγελιών και διαχείριση αιτούντων	Ισχυρή μάρκα και αναγνωρισιμότητα	Παραδοσιακό μοντέλο με περιορισμένες δυνατότητες αναζήτησης, χαμηλή συνάφεια και μεγάλος όγκος αιτήσεων
Hired	Marketplace υποψηφίων και αλγόριθμος αντιστοίχισης	Στόχευση στο χώρο της τεχνολογίας με υποψηφίους που έχουν περάσει από έλεγχο	Χρονοβόρα διαδικασία με μικρή αυτοματοποίηση, πιθανή μεροληψία στους αλγόριθμους
LinkedIn	Αγγελίες εργασίας και αναζήτηση βιογραφικών	Δυνατότητες δικτύωσης και εξελιγμένη αναζήτηση	Εξάρτηση από το να είναι οι χρήστες ενεργοί με ενημερωμένα προφίλ και περιορισμένες δυνατότητες αντιστοίχισης εργοδοτών με υποψηφίους
ManpowerGroup	Εξατομικευμένες για τους εργοδότες λύσεις για προσωρινή και για μόνιμη εργασία	Μεγάλη γκάμα υπηρεσιών σε παγκόσμιο επίπεδο	Υψηλό κόστος και ακολουθεί το παραδοσιακό μοντέλο

Φαίνεται λοιπόν, ότι η πλειονότητα των πλατφορμών βασίζεται σε παραδοσιακές μεθόδους όπου οι εργοδότες δημοσιεύουν θέσεις και περιμένουν υποψηφίους να υποβάλουν αιτήσεις, οδηγώντας σε αργές και αναποτελεσματικές διαδικασίες, ειδικά σε αγορές με υψηλή ζήτηση για υποψήφιους με υψηλή εξειδίκευση από τον χώρο της ανάπτυξης λογισμικού.

Υπάρχει ανάγκη για μια διαφορετική προσέγγιση όπου οι υποψήφιοι μπορούν να δηλώνουν εύκολα εκ των προτέρων τη διαθεσιμότητά τους και τα προσόντα τους. Παράλληλα, πλατφόρμες όπως η Hired που προσφέρουν αλγόριθμους αντιστοίχισης, εξακολουθούν να απαιτούν

σημαντική προσπάθεια από τους εργοδότες για την περιήγηση και την επικοινωνία με τους υποψηφίους. Μια πιο αυτοματοποιημένη διαδικασία αντιστοίχισης που μειώνει τον χρόνο και την προσπάθεια για τους εργοδότες μπορεί να βελτιώσει σημαντικά την αποτελεσματικότητα (Menaka, 2023).

Τα γραφεία προσλήψεων όπως η ManpowerGroup παρέχουν εξατομικευμένες υπηρεσίες αλλά με υψηλό κόστος. Υπάρχει μια ευκαιρία για πλατφόρμες που προσφέρουν υψηλής ποιότητας εξατομικευμένες λύσεις πρόσληψης χωρίς τις υπέρογκες χρεώσεις. Εξειδικευμένες πλατφόρμες όπως η Hired επικεντρώνονται σε ρόλους τεχνολογίας, αλλά υπάρχει περιθώριο για περαιτέρω καινοτομία στον τρόπο λειτουργίας αυτών των πλατφορμών, ιδιαίτερα στην αντιστροφή του παραδοσιακού μοντέλου που βασίζεται στον εργοδότη σε ένα μοντέλο που βασίζεται στον υποψήφιο με εντονότερη χρήση τεχνητής νοημοσύνης.

Η LinkedIn προσφέρει αναζήτηση που βασίζεται σε δεδομένα που έχουν αναρτήσει οι υποψήφιοι, αφήνοντας το περιθώριο να υπάρχουν προφίλ υποψηφίων που δεν είναι ενημερωμένα. Από εκεί προκύπτει η ανάγκη για δημιουργία βιογραφικών που αντλούν πληροφορίες από πολλαπλές πηγές. Το τρέχον ανταγωνιστικό τοπίο αποκαλύπτει αρκετές ελλείψεις που μπορεί να αντιμετωπιστούν με τις υπάρχουσες λύσεις να απαιτούν σημαντική προσπάθεια τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους υποψηφίους, οδηγώντας σε σπατάλη χρόνου και πόρων.

Πολλοί επαγγελματίες με εξειδίκευση είναι ανοιχτοί σε νέες ευκαιρίες αλλά δεν αναζητούν ενεργά θέσεις εργασίας, με τις παραδοσιακές πλατφόρμες να αποτυγχάνουν να φτάσουν σε αυτήν την πολύτιμη δεξαμενή ταλέντων. Επιπλέον, οι υπάρχοντες αλγόριθμοι συχνά δυσκολεύονται να επιτύχουν μια τέλεια αντιστοιχία μεταξύ των δεξιοτήτων των υποψηφίων και των αναγκών του εργοδότη.

Συνοψίζοντας, από τα παραπάνω προκύπτει ότι υπάρχουν κενά στην αγορά που δημιουργούν ευκαιρίες για νέα επιχειρηματικά εγχειρήματα. Ο χώρος των online προσλήψεων είναι μια αγορά 34 δισεκατομμυρίων δολαρίων με ρυθμό ετήσιας ανάπτυξης 6,5% που όμως αποτελεί ένα μικρό ποσοστό της αγοράς των προσλήψεων συνολικά που ανέρχεται στα 474 δισεκατομμύρια. Η

πλειονότητα των προσφερόμενων λύσεων σήμερα ακολουθεί το ίδιο μοντέλο που θέλει τον εργοδότη να δημοσιεύει μια ανοιχτή θέση εργασίας και περιμένει να λάβει αιτήσεις από υποψηφίους. Υπάρχουν τέσσερις βασικές κατηγορίες λύσεων που είναι τα job boards, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για επαγγελματίες, τα γραφεία προσλήψεων και οι εξειδικευμένες πλατφόρμες που αφορούν υπηρεσίες προσλήψεων για συγκεκριμένους κλάδους. Τα προβλήματα που προκύπτουν είναι το υψηλό κόστος και η χρονοβόρα διαδικασία, η έλλειψη αξιόπιστου τρόπου αντιστοίχισης των ικανοτήτων των υποψηφίων με τους εργοδότες καθώς η περιορισμένη έκθεση στη δεξαμενή υποψηφίων αφού το παθητικό ταλέντο εξαιρείται από τη διαδικασία. Αυτά τα ζητήματα σε συνδυασμό με την έλλειψη αυτοματισμών στη διαδικασία αποτελούν απειλή για τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων.

Κεφάλαιο 3: Παρουσίαση της προτεινόμενης λύσης - Η πλατφόρμα YourJob

3.1 Εισαγωγή

Ως απάντηση στις πολύπλευρες προκλήσεις που υπάρχουν στο τρέχον τοπίο της αγοράς των προσλήψεων και ειδικότερα στο χώρο της ανάπτυξης λογισμικού, παρουσιάζεται μια πλατφόρμα ανοιχτού κώδικα που στο εξής θα αναφέρεται ως YourJob. Στόχος είναι η δημιουργία μιας καινοτόμου λύσης που αντιστρέφει τη παραδοσιακή διαδικασία προσλήψεων παρέχοντας έναν αλγόριθμο αντιστοίχισης εργοδοτών-υποψηφίων που βασίζεται στη τεχνητή νοημοσύνη και μειώνει τον απαιτούμενο χρόνο για την ολοκλήρωσή της. Παρακάτω περιγράφεται λεπτομερώς ο τρόπος λειτουργίας της πλατφόρμας YourJob καθώς και η αξία που δημιουργείται. Παράλληλα καταγράφονται και ορισμένες παραδοχές που ενέχουν κινδύνους για τη βιωσιμότητα του εγχειρήματος αλλά και τρόπους περιορισμού τους που τελικά μειώνουν το ρίσκο.

3.2 Περιγραφή της λύσης

Η πλατφόρμα YourJob θα παρέχει στους εργοδότες άμεση πρόσβαση σε μια δεξαμενή ταλέντου, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να επικοινωνούν μαζί τους άμεσα και αποτελεσματικά. Ακόμα, χρησιμοποιώντας έναν state-of-the-art αλγόριθμο αντιστοίχισης εργοδοτών-υποψηφίων, η πλατφόρμα αυτή στοχεύει να βελτιώσει τις διαδικασίες προσλήψεων.

Η συγκεκριμένη προσέγγιση βασίζεται στη χρήση εξελιγμένων αλγορίθμων αντιστοίχισης, οι οποίοι λαμβάνουν υπόψη τα χαρακτηριστικά και τις προτιμήσεις τόσο των εργοδοτών όσο και των υποψηφίων, καθώς και αναλυτικών εργαλείων που παρέχουν πολύτιμες πληροφορίες για τις τάσεις και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Έτσι, θα μεγιστοποιούνται οι πιθανότητες επιλογής του κατάλληλου υποψηφίου για τον εργοδότη και του ιδανικού εργοδότη για τον υποψήφιο, διασφαλίζοντας βέλτιστες επιλογές για όλους. Με την προσέγγιση αυτή, η YourJob στοχεύει να αναδιαμορφώσει τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρείες προσεγγίζουν και διαχειρίζονται τις διαδικασίες προσλήψεων στον τομέα της ανάπτυξης λογισμικού. Η λύση θα προσφέρεται σε ένα

αποδοτικό και οικονομικό πακέτο, εξοικονομώντας χρόνο και πόρους για όλους τους συμμετέχοντες.

Συγκεκριμένα, αντί οι εργοδότες να δημοσιεύουν λίστες με θέσεις εργασίας και να περιμένουν τους υποψηφίους να υποβάλουν αίτηση, η YourJob θα επιτρέπει στους υποψηφίους να δημιουργούν λεπτομερή προφίλ που παρουσιάζουν τις δεξιότητες, τις εμπειρίες και τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες. Οι υποψήφιοι θα έχουν τη δυνατότητα να συνδέουν το YourJob προφίλ τους με άλλες δίκτυα π.χ. LinkedIn, ώστε να μην χρειάζεται να διαχειρίζονται πολλαπλά προφίλ.

Τα βασικά χαρακτηριστικά των προφίλ των υποψηφίων θα περιλαμβάνουν:

- i. Τις βασικές πληροφορίες σχετικά με την εργασιακή τους εμπειρία, την εκπαίδευση, και τις δεξιότητες που διαθέτουν.
- ii. Ενδεικτικό υλικό και τεκμήρια από προηγούμενες εργασίες και projects με τα οποία είχαν ασχοληθεί.
- iii. Σημαντικό επίσης υλικό που δυνητικά θα περιλαμβάνεται, θα είναι οι αξιολογήσεις δεξιοτήτων που θα γίνονται εντός της πλατφόρμας και αυτοπεριγραφικές εκθέσεις, καθώς και συστατικές επιστολές.
- iv. Την κατάσταση διαθεσιμότητας του υποψηφίου, διασφαλίζοντας έτσι, ότι οι εργοδότες γνωρίζουν ποιος αναζητά ενεργά νέες ευκαιρίες ή ποιος εργάζεται ήδη και δεν ενδιαφέρεται.
- v. Θα υπάρχει η δυνατότητα οι υποψήφιοι που ήδη εργάζονται αλλά είναι ανοιχτοί σε νέες ευκαιρίες να εμφανίζονται διαθέσιμοι ανώνυμα.

Αντίστοιχα προφίλ θα δημιουργούνται και από τις εταιρείες, έτσι ώστε οι υποψήφιοι εργαζόμενοι να έχουν πρόσβαση σε περισσότερες πληροφορίες για τις εταιρείες αυτές. Πρόκειται για μια λειτουργία πολύ σημαντική, καθώς οι υποψήφιοι είναι αυτοί που θα καθορίζουν αν θα

προχωρήσουν σε συνέντευξη και με αυτό τον τρόπο να μειώνεται ο χρόνος από τη πρώτη επικοινωνία μέχρι τη πρώτη συνέντευξη.

Τα προφίλ των εργοδοτών θα περιλαμβάνουν:

- i. Τις βασικές πληροφορίες, όπως μια σύντομη και μια εκτενέστερη περιγραφή των δραστηριοτήτων τους, τον κλάδο στον οποίο ανήκει, θέματα σχετικά με την έδρα και για τον τύπο της εργασίας, π.χ. αν είναι οι εργαζόμενοι εργάζονται κυρίως εξ αποστάσεως (remote first).
- ii. Ένα ακόμα σημαντικό στοιχείο που θα περιλαμβάνεται είναι τα ζητήματα σχετικά με τους εργαζόμενους, όπως ποιος είναι ο αριθμός αυτών, αν έχουν κάποιες διακρίσεις, κλπ.
- iii. Δημοσιεύσεις, οι οποίες θα είναι σύντομες ενημερώσεις που θα επιτρέπουν τις εταιρείες να μοιράζονται πληροφορίες σχετικά με τις τελευταίες εξελίξεις, νέα προγράμματα, προϊόντα και υπηρεσίες, ή επιτεύγματα.
- iv. Η δυνατότητα επισύναψης αρχείων, όπως φωτογραφίες από τον χώρο εργασίας, βίντεο από εκδηλώσεις για τους εργαζόμενους, αναφορές για τα προγράμματα κοινωνικής ευθύνης, θα προσφέρει στους εργοδότες την ευκαιρία να ενισχύσουν την εικόνα τους και να προσελκύσουν περισσότερους υποψηφίους. Οι δημοσιεύσεις αυτές θα βοηθούν στην ενίσχυση της μάρκας του εργοδότη, καθιστώντας την εταιρεία πιο ελκυστική για τους υποψηφίους και ενισχύοντας την παρουσία της στην αγορά εργασίας.

Αυτή η βελτιωμένη αντιστοίχιση, αναμένεται να μειώσει σημαντικά τον χρόνο και την προσπάθεια που απαιτείται για τους εργοδότες να βρουν τους κατάλληλους υποψηφίους. Αυτοματοποιώντας μεγάλο μέρος της διαδικασίας αναζήτησης και αρχικής εξέτασης των προφίλ των υποψηφίων, θα αυξηθεί η αποτελεσματικότητα και θα εξασφαλιστούν καλύτερες αντιστοιχίσεις (Allal-Chérif et al., 2021).

Αυτό θα επιτευχθεί με την ανάπτυξη ειδικών χαρακτηριστικών και λειτουργιών όπως τεχνητή νοημοσύνη, αυτοματοποιημένες απορρίψεις και έξυπνα φίλτρα.

Πιο συγκεκριμένα, με την αξιοποίηση της τεχνητής νοημοσύνης θα γίνεται αντιστοίχιση βάσει των χαρακτηριστικών του εργοδότη, όπως τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί, τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιείται και τον χρόνο λειτουργίας της εταιρείας, με χαρακτηριστικά των υποψηφίων όπως τις γλώσσες προγραμματισμού που γνωρίζουν και τα χρόνια εμπειρίας που έχουν. Ακόμα, μέσω εντολών (prompts) θα μπορούν οι εργαζόμενοι να περιγράφουν τις ανάγκες τους και να δίνεται μια εξατομικευμένη λίστα με υποψήφιους.

Επιπλέον, οι αυτοματοποιημένες απορρίψεις, θα δίνουν τη δυνατότητα στους υποψηφίους να επιλέγουν χαρακτηριστικά εταιρειών που δεν τους αφορούν, όπως ο αριθμός εργαζομένων μικρότερος των 10 και δεν θα εμφανίζονται στα αποτελέσματα αναζήτησης των εργοδοτών, εξοικονομώντας χρόνο σε όλους (Argueta-Rivera, et al, 2024).

Παρόμοια θα είναι και η λειτουργία των έξυπνων φίλτρων, που θα δίνουν τη δυνατότητα στους εργοδότες να περιορίζουν τους υποψηφίους που εμφανίζονται στα αποτελέσματα με βάση συγκεκριμένα προσόντα, επίπεδα εμπειρίας και άλλα χαρακτηριστικά (Allal-Chérif et al., 2021).

3.3 Πώς δουλεύει η προτεινόμενη λύση;

Η πλατφόρμα YourJob θα αναπτυχθεί με στόχο να προσφέρει μια υψηλής ποιότητας εμπειρία χρήσης, ενώ θα αξιοποιεί τεχνολογίες αιχμής, όπως η τεχνητή νοημοσύνη. Παρακάτω παρέχεται μια λεπτομερής, βήμα προς βήμα, περιγραφή του τρόπου λειτουργίας της πλατφόρμας, τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους υποψηφίους, επισημαίνοντας τα χαρακτηριστικά που τη διαφοροποιούν από τις υπάρχουσες πλατφόρμες.

Για τους εργοδότες:

Δημιουργία λογαριασμού

Οι εργοδότες θα κάνουν την εγγραφή τους στην πλατφόρμα χρησιμοποιώντας μια εταιρική διεύθυνση email.

Συμπλήρωση προφίλ

Ακριβώς μετά την εγγραφή, οι εργοδότες θα δημιουργούν ένα λεπτομερές εταιρικό προφίλ,

συμπεριλαμβανομένων βασικών πληροφοριών όπως το όνομα της εταιρείας, ο κλάδος στον οποίο δραστηριοποιούνται, η τοποθεσία και ο αριθμός των εργαζομένων. Μπορούν επίσης να περιλαμβάνουν πιο εκτενείς λεπτομέρειες όπως η αποστολή της εταιρείας, τις αξίες της και τα βραβεία ώστε να ενισχυθεί μάρκα εργοδότη (employer brand) τους.

Έναρξη αναζήτησης υποψηφίων με χρήση φίλτρων ή φυσικής γλώσσας

Οι εργοδότες θα έχοντας ήδη καθορισμένες τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας που θέλουν να καλύψουν, θα ξεκινούν την αναζήτηση με δύο τρόπους. Είτε μέσω φίλτρων, π.χ. γλώσσα προγραμματισμού, είτε μέσω φυσικής γλώσσας, περιγράφοντας τις ανάγκες τους, επιτρέποντας έτσι στο AI να ερμηνεύσει και να δημιουργήσει μια εξατομικευμένη λίστα πιθανών υποψηφίων.

Λήψη αποτελεσμάτων και φιλτράρισμα υποψηφίων

Οι εργοδότες θα λαμβάνουν μια πλήρη δεξαμενή υποψηφίων ως αποτέλεσμα της αναζήτησής τους. Σε αυτό το σημείο θα έχουν τη δυνατότητα να φιλτράρουν περαιτέρω τα αποτελέσματα ή να τροποποιούν προηγούμενες τις παραμέτρους που χρησιμοποίησαν.

Δημιουργία λίστας επικρατέστερων υποψηφίων

Αυτή θα είναι μια σύντομη λίστα με τους επικρατέστερους υποψηφίους από την αναζήτηση. Θα υπάρχει η δυνατότητα τροποποίησης της λίστας με αφαίρεση και πρόσθεση υποψηφίων καθώς και μαζικής αποστολής αιτημάτων συνέντευξης σε όλη τη λίστα.

Επικοινωνία και ορισμός συνεντεύξεων

Ξεκινώντας μαζικά ή μεμονωμένα την επικοινωνία, οι εργοδότες θα ξεκινούν να έρχονται σε επαφή με υποψηφίους που έχουν επιλεγεί μέσω του συστήματος αιτημάτων και ανταλλαγής μηνυμάτων της πλατφόρμας. Θα μπορούν να προτείνουν ώρες συνέντευξης, τον τρόπο - διαζώσης ή εξ αποστάσεως- έχοντας παράλληλα τη δυνατότητα να δώσουν περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τον ρόλο της εργασίας.

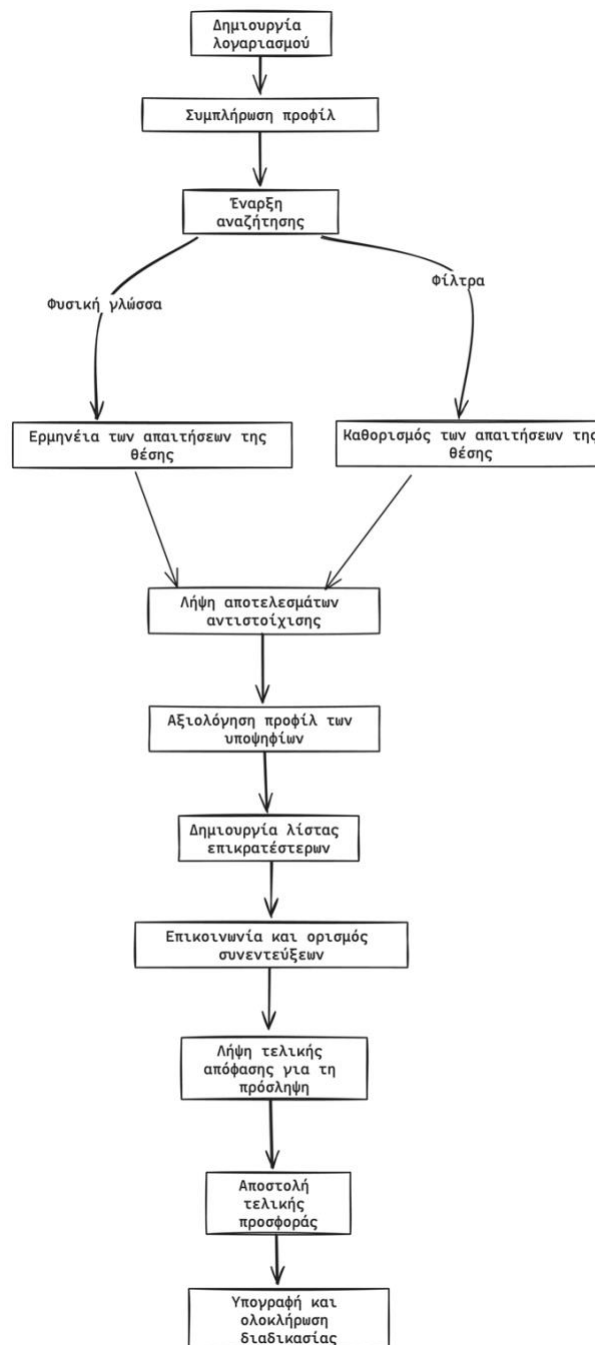
Λήψη τελικής απόφασης για τη πρόσληψη και αποστολή τελικής προσφοράς

Μόλις οι εργοδότες θα έχουν φτάσει στη τελική τους απόφαση για τον κατάλληλο υποψήφιο που θα θέλουν να ενταχθεί στο δυναμικό τους, θα αποστέλλουν μια ολοκληρωμένη τελική προσφορά. Στη τελική προσφορά θα περιλαμβάνονται όλες οι λεπτομέρειες της θέσης όπως ο μισθός, τα

προνόμια και τους όρους εργασίας. Στη τελική προσφορά θα μπορούν να επισυνάπτονται και τα έγγραφα πρόσληψης.

Στο Διάγραμμα 4 καταγράφονται τα βήματα δημιουργίας του εταιρικού προφίλ των εργοδοτών:

Διάγραμμα 4. Διάγραμμα ροής για τους εργοδότες (ιδία επεξεργασία).



Για τους υποψήφιους:

Δημιουργία λογαριασμού

Οι υποψήφιοι θα δημιουργούν έναν λογαριασμό στην πλατφόρμα YourJob χρησιμοποιώντας email ή μέσω GitHub ή Google.

Συμπλήρωση προφίλ

Οι υποψήφιοι θα συμπληρώνουν το προφίλ τους με όλες τις απαραίτητες πληροφορίες, συμπεριλαμβανομένης της εργασιακής εμπειρίας, της εκπαίδευσης, των τεχνικών δεξιοτήτων και μιας αυτοπεριγραφικής αναφοράς. Θα μπορούν επίσης να ανεβάσουν δείγματα εργασίας και συστατικές επιστολές. Ακόμα, θα έχουν την επιλογή να συνδέσουν το προφίλ τους στη YourJob με το προφίλ τους στη LinkedIn για αυτόματη εισαγωγή και συγχρονισμό των επαγγελματικών τους πληροφοριών.

Ενημέρωση διαθεσιμότητας

Οι υποψήφιοι θα ορίζουν την κατάσταση διαθεσιμότητάς τους, για να υποδείξουν εάν αναζητούν ενεργά νέες ευκαιρίες, είναι ανοιχτοί σε προσφορές ή δεν αναζητούν αυτήν τη στιγμή. Όσοι δεν αναζητούν αυτή τη στιγμή θα δεν εμφανίζονται στα αποτελέσματα των εργοδοτών. Οι υποψήφιοι που είναι ανοιχτοί σε ευκαιρίες, αλλά επιθυμούν να παραμείνουν ανώνυμοι μπορούν να επιλέξουν να εμφανιστούν ως τέτοιοι.

Αναμονή αντιστοίχισης με εργοδότες

Αφού ολοκληρώσουν τη συμπλήρωση του προφίλ και την ενημέρωση της διαθεσιμότητάς τους, οι υποψήφιοι θα περιμένουν μέχρι να γίνει αντιστοίχιση με ευκαιρίες εργασίας που ευθυγραμμίζονται με τις δεξιότητες, την εμπειρία και τις προτιμήσεις τους.

Λήψη ειδοποίησης αιτήματος για συνέντευξη

Όταν ένας εργοδότης εκδηλώνει ενδιαφέρον και στέλνει ένα μήνυμα, οι υποψήφιοι λαμβάνουν μια ειδοποίηση μέσω email, ζητώντας τους να ελέγξουν τα εισερχόμενα αιτήματα στη πλατφόρμα.

Αξιολόγηση προφίλ εργοδότη

Οι υποψήφιοι μπορούν να δουν τα προφίλ των ενδιαφερόμενων εργοδοτών για να αξιολογήσουν

την ευκαιρία καθώς και να κατανοήσουν την εταιρική κουλτούρα τις αξίες της εταιρείας. Σε περίπτωση που κάποιος υποψήφιος δεν ενδιαφέρεται, θα υπάρχει δυνατότητα απόρριψης του αιτήματος του εργοδότη και τότε ο υποψήφιος θα βρίσκεται εκ νέου σε αναμονή αντιστοίχισης με εργοδότες.

Επικοινωνία και ορισμός συνεντεύξεων

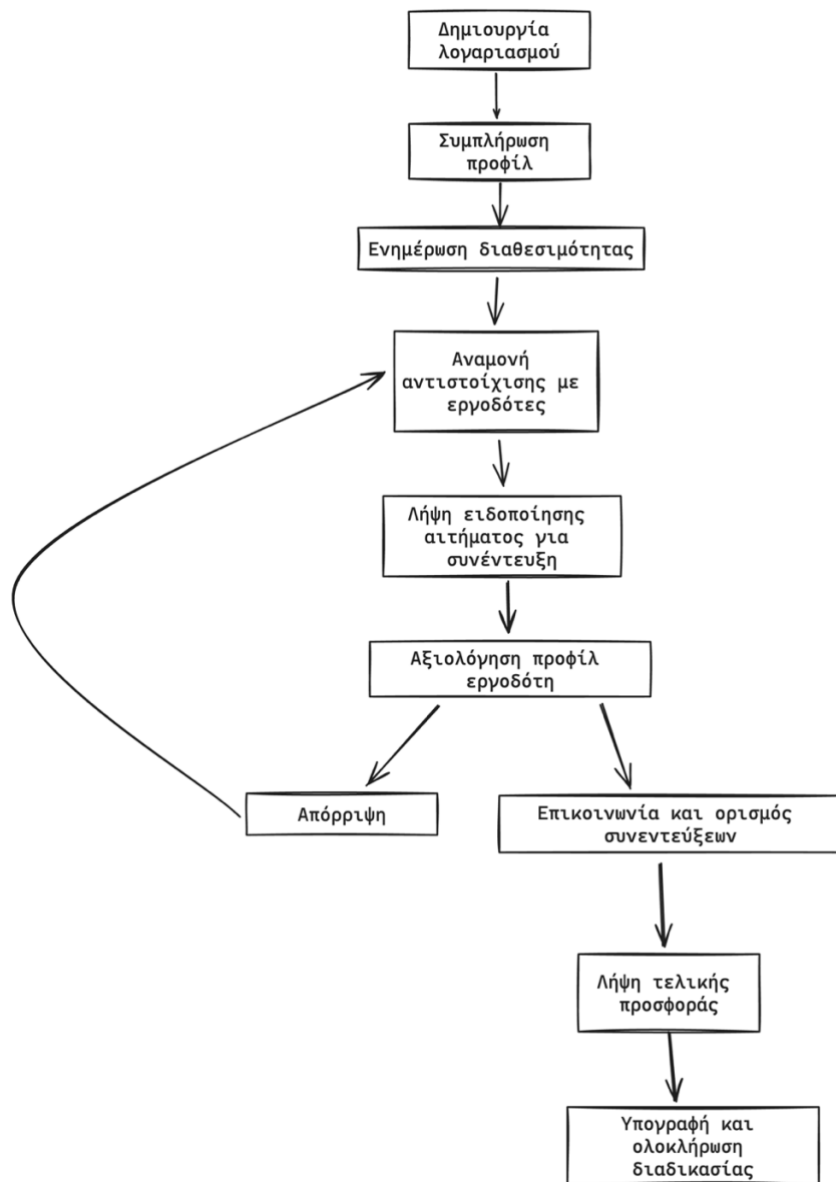
Οι υποψήφιοι θα μπορούν να απαντούν στα μηνύματα εργοδότη επικοινωνώντας απευθείας μέσω του συστήματος ανταλλαγής μηνυμάτων της πλατφόρμας. Οι υποψήφιοι θα μπορούν να αποδεχτούν τις προτεινόμενες ώρες συνέντευξης ή να προτείνουν εναλλακτικές, διευκολύνοντας τον ομαλό προγραμματισμό.

Λήψη τελικής προσφοράς

Σε περίπτωση που επιλεγούν από τους εργοδότες, οι υποψήφιοι θα λαμβάνουν προσφορές εργασίας μέσω της πλατφόρμας, συμπεριλαμβανομένων όλων των λεπτομερειών σχετικά με τον ρόλο και τις αποδοχές. Θα υπάρχει δυνατότητα διαπραγμάτευσης των όρων ή να αποδεχτούν προσφορές απευθείας μέσω της πλατφόρμας, διασφαλίζοντας την απρόσκοπτη μετάβαση στο νέο τους ρόλο.

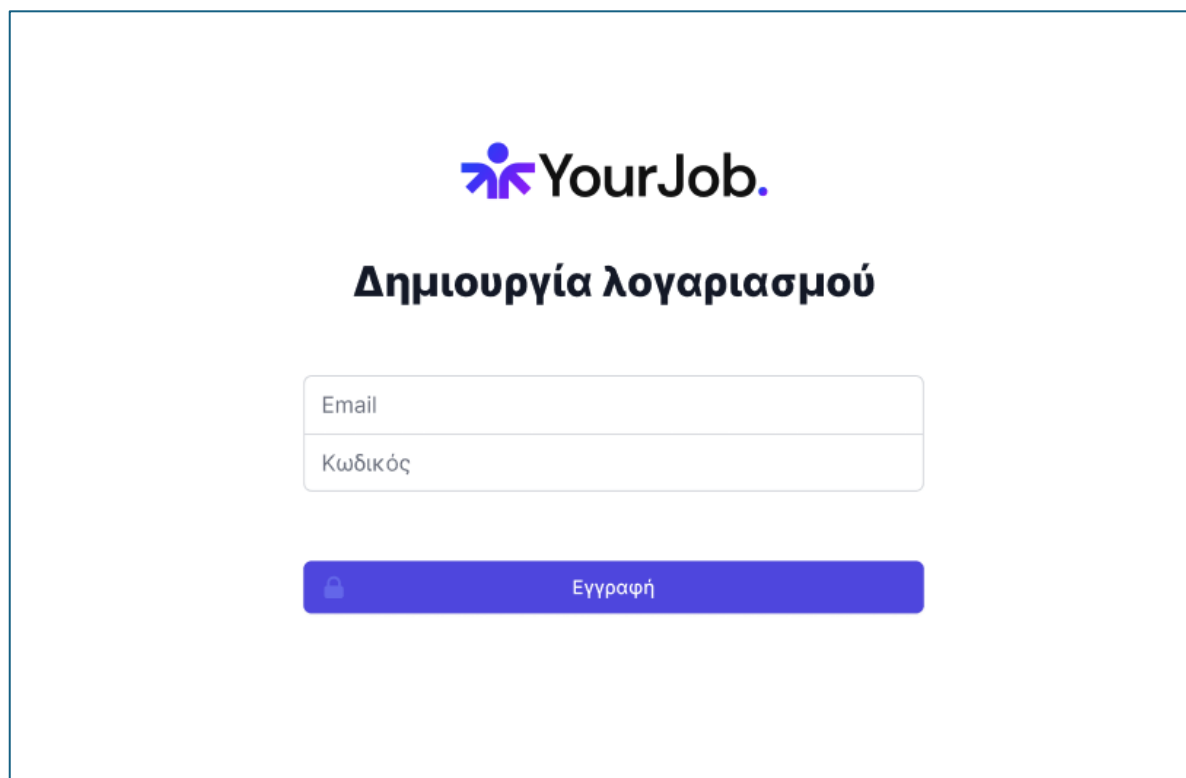
Στο Διάγραμμα 5 καταγράφονται τα βήματα δημιουργίας προφίλ για τους υποψηφίους:

Διάγραμμα 5. Διάγραμμα ροής για τους υποψήφιους (ιδία επεξεργασία).



Στη συνέχεια παρατίθενται mockups της πλατφόρμας που αφορούν τους εργοδότες και τους υποψηφίους:

Εικόνα 1. Οθόνη δημιουργίας λογαριασμού εργοδοτών



The mockup shows a registration page for employers. At the top center is the 'YourJob.' logo, which consists of a stylized purple icon of a person with arms raised, followed by the text 'YourJob.' in a bold, sans-serif font. Below the logo is the title 'Δημιουργία λογαριασμού' (Create account) in a bold, black, sans-serif font. Underneath the title are two input fields: the first is labeled 'Email' and the second is labeled 'Κωδικός' (Password). Both fields are white with a light gray border. Below these fields is a large, solid blue button with a white lock icon on the left and the text 'Εγγραφή' (Register) in white, sans-serif font on the right.

Εικόνα 2. Φόρμα συμπλήρωσης του προφίλ των εργοδοτών

Συμπλήρωση προφίλ

Όλες οι πληροφορίες θα είναι δημόσιες.

Όνομα εταιρείας

Περιγραφή εταιρείας

Write a few sentences about yourself.

Φωτογραφία

Αλλαγή

Banner



Ανεβάστε μια φωτογραφία

PNG, JPG, GIF μέχρι 10MB

Περισσότερες πληροφορίες

Αυτές οι πληροφορίες θα βοηθήσουν τους υποψηφίους να μάθουν περισσότερα για εσάς.

Κλάδος δραστηριότητας

FinTech

Αριθμός εργαζομένων

Διεύθυνση

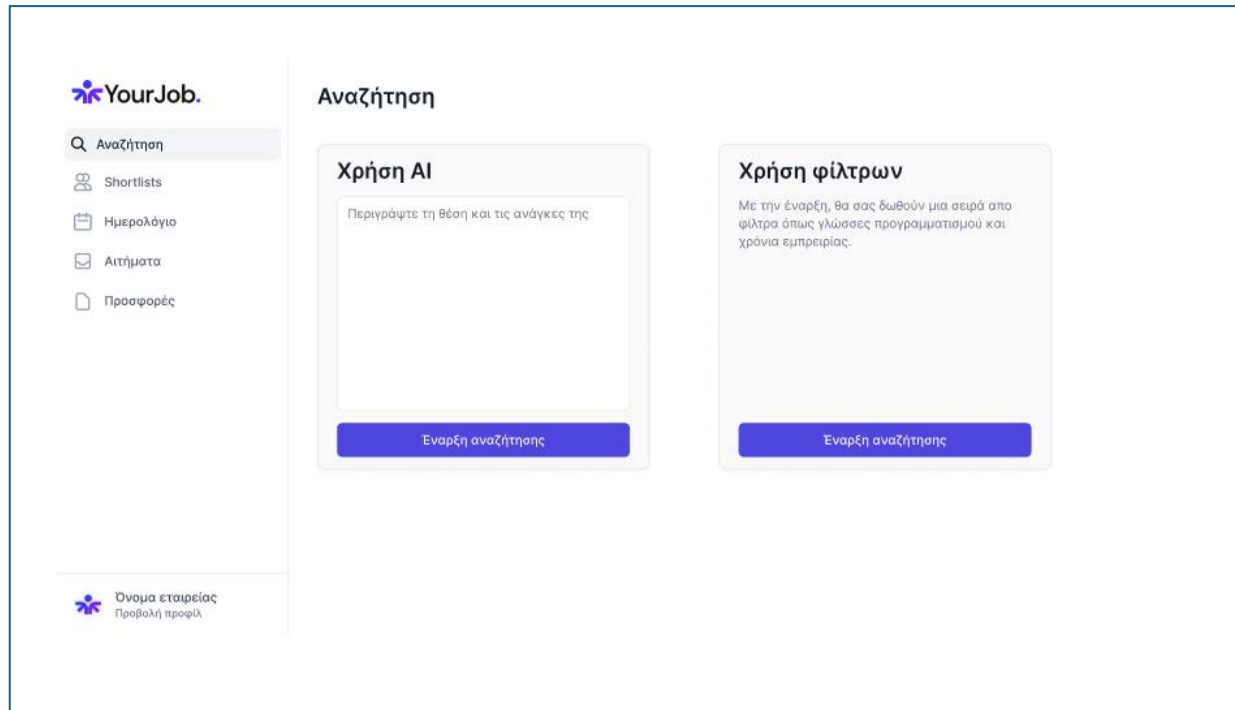
Πόλη

Βόλος

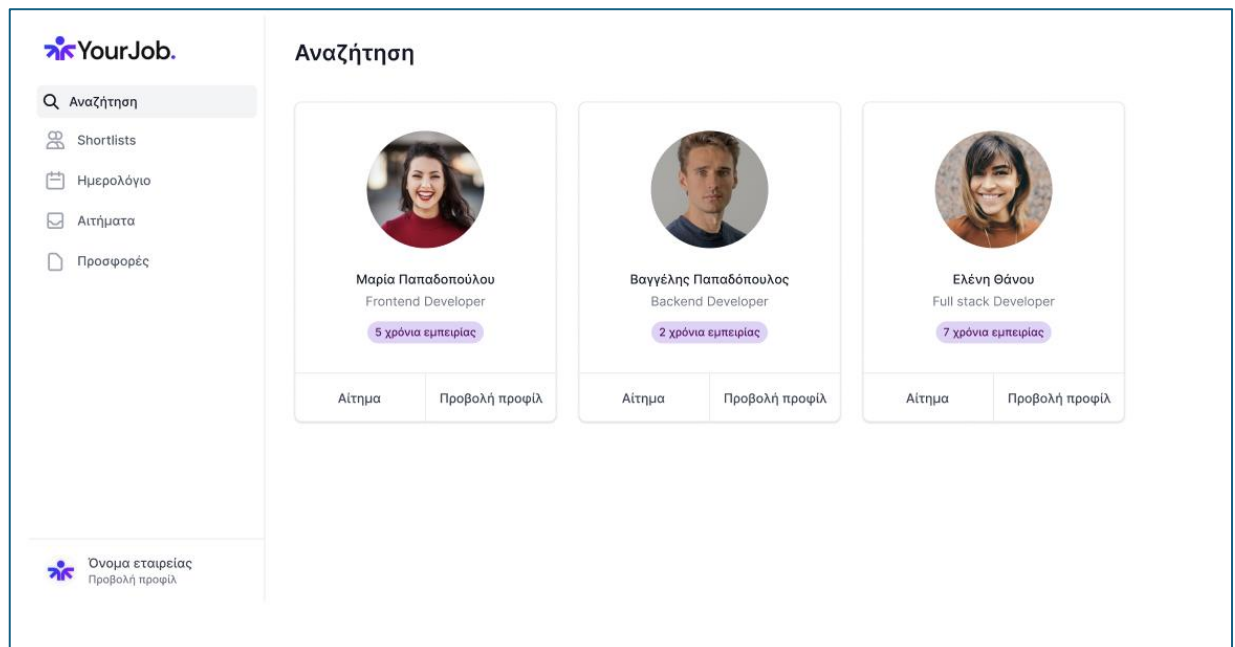
Νομός

T.K.

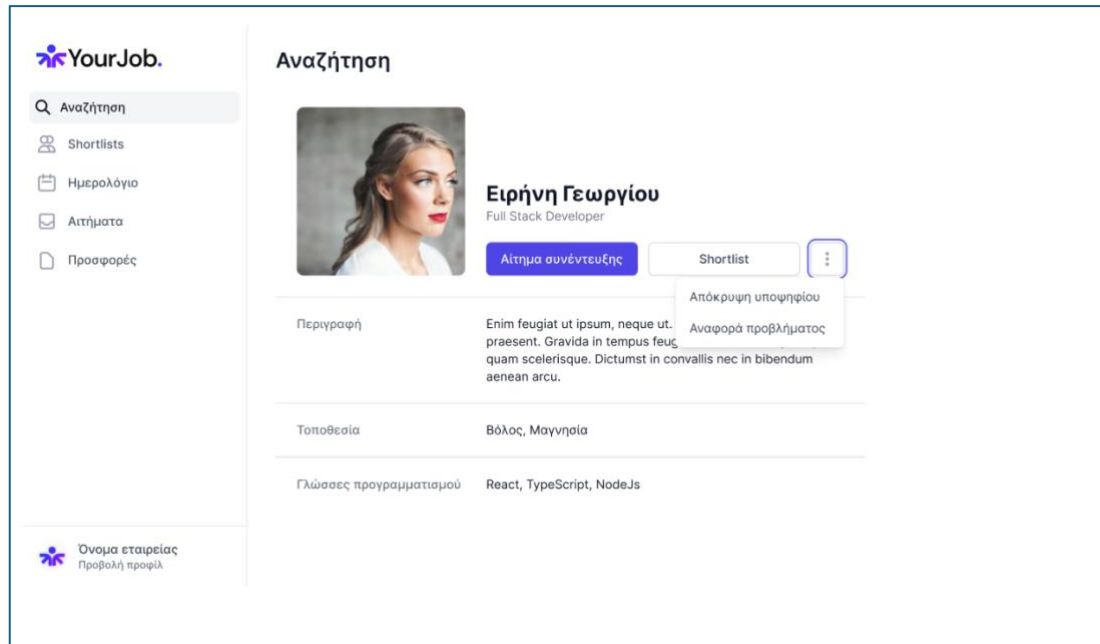
Εικόνα 3. Έναρξη αναζήτησης υποψηφίων



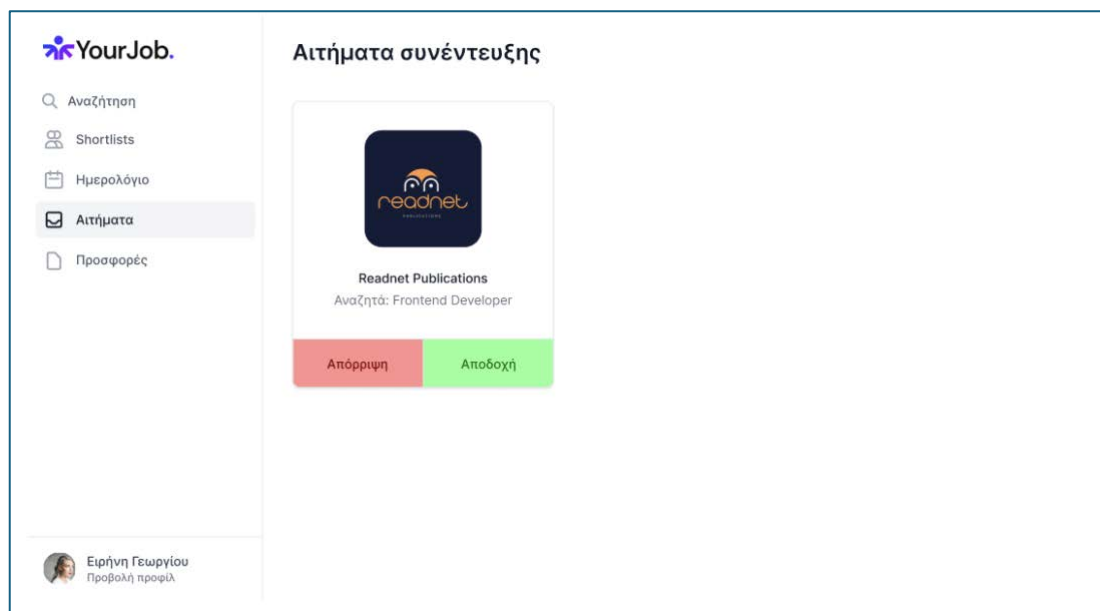
Εικόνα 4. Αποτελέσματα αντιστοίχισης



Εικόνα 5. Προφίλ υποψηφίων όπως θα εμφανίζονται στους εργοδότες



Εικόνα 6. Αιτήματα συνεντεύξεων όπως θα εμφανίζονται στους υποψηφίους



3.4 Τι αξία δημιουργείται;

Αντιμετωπίζοντας τα προβλήματα και τις προκλήσεις των παραδοσιακών μεθόδων πρόσληψης, η YourJob αναμένεται να δημιουργήσει ουσιαστική αξία τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους υποψηφίους. Οι πολλαπλές διαστάσεις της αξίας που δημιουργεί η πλατφόρμα, συσχετίζονται με την αποτελεσματικότητα, την ποιότητα των προσλήψεων, την εξοικονόμηση πόρων και την εμπειρία των υποψηφίων.

Αρχικά, ως προς τους εργοδότες, η αξία που δημιουργείται είναι σημαντική, καθώς τα οφέλη που προκύπτουν είναι πολλά. Αρχικά μειώνεται ο χρόνος που απαιτείται για τη πρόσληψη. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η αναμονή για να υποβάλουν αιτήσεις οι υποψήφιοι αποτελεί το 44% του χρόνου που απαιτείται ο οποίος μηδενίζεται. Η βελτιωμένη διαδικασία αναζήτησης και αντιστοίχισης που υποστηρίζεται από την τεχνητή νοημοσύνη μειώνει σημαντικά τον χρόνο που αφιερώνουν οι εργοδότες για τον εντοπισμό υποψηφίων που πληρούν τις προϋποθέσεις για να καλύψουν τις ανάγκες τους. Αυτό ενισχύεται και από την αντιστροφή του παραδοσιακού μοντέλου με την εταιρεία να είναι αυτή που προσεγγίζει τον υποψήφιο εξαλείφοντας τον χρόνο που χρειάζεται σήμερα ο εργοδότης για να λάβει αιτήσεις στην αγγελία του. Ακόμα, η λειτουργία με τη περιγραφή των αναγκών και την αντιστοίχιση δίνει την δυνατότητα σε προσωπικό της εταιρείας που δεν έχει τεχνικές γνώσεις να δημιουργήσει λίστες υποψηφίων υψηλής ποιότητας κάτι που ήταν δύσκολο να συμβεί μέχρι σήμερα. Επίσης, μέσω των έξυπνων φίλτρων οι εργοδότες θα μπορούν να περιορίσουν τα αποτελέσματα αναζήτησης υποψηφίων με βάση ακριβή κριτήρια, όπως συγκεκριμένες δεξιότητες, επίπεδα εμπειρίας και διαθεσιμότητα. Αυτή η στοχευμένη προσέγγιση θα μειώσει σημαντικά τον χρόνο που αφιερώνεται σε μη αυτόματες αναζητήσεις και τη δημιουργία λίστας των επικρατέστερων υποψηφίων.

Επιπλέον, ένα ακόμα όφελος είναι το μειωμένο κόστος πρόσληψης. Με την εξάλειψη της εξάρτησης από ακριβά γραφεία προσλήψεων και «κυνηγούς κεφαλών» (παράδειγμα, techscope.com), οι εργοδότες θα μπορούν να επιτύχουν σημαντική εξοικονόμηση κόστους. Η πλατφόρμα θα προσφέρει ένα μοντέλο που βασίζεται σε συνδρομές επιτρέποντας στις εταιρείες να προσαρμόσουν την πρόσβασή τους με βάση συγκεκριμένες ανάγκες προσλήψεων. Τέλος τα

εταιρικά προφίλ και η ικανότητα προβολής της εταιρικής κουλτούρας μέσω κειμένου, εικόνων και βίντεο θα ενισχύουν τη μάρκα των εργοδοτών προσελκύοντας κορυφαία talenta.

Παράλληλα, σημαντική αξία δημιουργείται και για τους υποψήφιους προς πρόσληψη, εργαζόμενους. Αναμένεται ότι γενικότερα, η YourJob θα ενδυναμώσει τη θέση των υποψηφίων τοποθετώντας τους στο επίκεντρο της διαδικασίας πρόσληψης. Θα έχουν έλεγχο στις πληροφορίες που μοιράζονται, θα ορίζουν την κατάσταση της διαθεσιμότητάς τους και θα επιλέγουν πότε θα συνδεθούν με πιθανούς εργοδότες. Επίσης οι υποψήφιοι θα μπορούν να ορίσουν συγκεκριμένες προτιμήσεις για να αποκλείσουν ορισμένους τύπους εταιρειών, διασφαλίζοντας έτσι, ότι δεν θα εμφανίζονται άσχετα αποτελέσματα αναζήτησης. Αυτή η δυνατότητα δημιουργεί διπλό όφελος, καθώς αφενός εξοικονομεί χρόνο για τους εργοδότες, αφετέρου βελτιώνει τη συνολική εμπειρία χρήστη, για τους υποψηφίους, περιορίζοντας σημαντικά την ανεπιθύμητη επικοινωνία.

Αξία δημιουργεί ακόμα, το γεγονός ότι η YourJob αυξάνει τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας, καθώς η πλατφόρμα προωθεί την προβολή στους επιθυμητούς εργοδότες. Ευθυγραμμίζοντας τις δεξιότητες και την εμπειρία με τις ανάγκες των εργοδοτών μέσω του συστήματος αντιστοίχισης, οι υποψήφιοι θα αποκτούν πρόσβαση σε ένα ευρύτερο φάσμα πιθανών ευκαιριών εργασίας. Ο υψηλότερος βαθμός συμβατότητας που θα επιτυγχάνεται μέσα από την αντιστοίχιση μεταξύ των υποψηφίων και των απαιτήσεων εργασίας, θα οδηγεί σε καλύτερο ταίριασμα μεταξύ δεξιοτήτων και ρόλων, με αποτέλεσμα την αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία και τη δυνατότητα επαγγελματικής ανάπτυξης.

Τέλος, αξία δημιουργείται καθώς η YourJob θα είναι η πρώτη πλατφόρμα προσλήψεων ανοιχτού κώδικα, και αυτό αναμένεται να ενισχύσει τη θέση της στην αγορά των προσλήψεων. Αυτή η προσέγγιση δημιουργεί μοναδική αξία τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους υποψηφίους, ιδιαίτερα στον κλάδο της τεχνολογίας, όπου οι λύσεις ανοιχτού κώδικα εκτιμώνται ιδιαίτερα. Αρχικά η φύση του λογισμικού ανοιχτού κώδικα θα συμβάλλει στην ενίσχυση της διαφάνειας και της εμπιστοσύνης των χρηστών. Οι εργοδότες και οι υποψήφιοι θα μπορούν να ελέγξουν ανά πάσα στιγμή τον κώδικα της πλατφόρμας, διασφαλίζοντας ότι λειτουργεί με δίκαιο τρόπο και με ασφάλεια. Επίσης το μοντέλο ανοιχτού κώδικα είναι ιδιαίτερα ελκυστικό στους μηχανικούς

λογισμικού, οι οποίοι συχνά προτιμούν να εργάζονται και να συνεισφέρουν σε έργα ανοιχτού κώδικα, (Jackson, 2023). Αυτό μπορεί να ενισχύσει την ελκυστικότητα και τη δέσμευση της πλατφόρμας στην τεχνολογική κοινότητα.

3.5 Ανάλυση Παραδοχών και Κινδύνων για την Πλατφόρμα Προσλήψεων

Κατά την ανάπτυξη οποιασδήποτε νέας πλατφόρμας, ειδικά μιας πλατφόρμας που στοχεύει στον μετασχηματισμό μιας διαδικασίας όπως οι προσλήψεις, είναι σημαντικό να εντοπιστούν και να εξεταστούν οι υποκείμενες υποθέσεις και οι παραδοχές που αποτελούν τη βάση της προτεινόμενης λύσης. Αυτές οι υποθέσεις, αν αποδειχθούν λανθασμένες, θα μπορούσαν να έχουν σημαντικές επιπτώσεις για τη βιωσιμότητα και την επιτυχία της πλατφόρμας. Από έρευνες που έχουν γίνει φαίνεται ότι οι υποψήφιοι, ειδικά εκείνοι που απασχολούνται σε εργασίες που έχουν μεγαλύτερους μισθούς όπως είναι οι μηχανικοί λογισμικού, είναι ανοιχτοί στο να αναζητούν εργασία σε διάφορες πλατφόρμες (Dillahunt et al, 2021). Έτσι, ο κίνδυνος οι υποψήφιοι να μην εγγραφούν εξ αρχής στη πλατφόρμα φαίνεται να περιορίζεται. Εδώ εξετάζονται δύο κρίσιμες παραδοχές στις οποίες βασίζεται η πλατφόρμα YourJob και διερευνώνται οι πιθανές συνέπειες αν αυτές οι υποθέσεις είναι λανθασμένες.

Παραδοχή 1^η: Η υιοθέτηση του αντεστραμμένου μοντέλου προσλήψεων (Mitchell, 2023; Soulane, 2020).

Μία από τις βασικές παραδοχές της YourJob είναι ότι βασίζεται στο αντεστραμμένο μοντέλο προσλήψεων (reverse recruitment model). Το συγκεκριμένο μοντέλο λειτουργεί με γνώμονα τον υποψήφιο, θα είναι πιο αποτελεσματικό και αποδοτικό από το παραδοσιακό μοντέλο που βασίζεται εξ ολοκλήρου στον εργοδότη. Οι εταιρείες υποβάλλουν αιτήσεις στους υποψήφιους με βάση τα λεπτομερή προφίλ που έχουν δημιουργήσει, αναστρέφοντας κυριολεκτικά τη διαδικασία πρόσληψης. Οι βασικές υποθέσεις για να λειτουργήσει το αντεστραμμένο μοντέλο προσλήψεων είναι δύο:

1. θα είναι αρκετό για να παρακινήσει τους υποψηφίους να διατηρούν ένα ενημερωμένο προφίλ και

2. θα είναι ανοιχτοί στο να προσαρμοστούν και να υιοθετήσουν μια διαφορετική διαδικασία από αυτή που ήδη ακολουθούν.

Κίνδυνοι που σχετίζονται με την πρώτη παραδοχή:

Αρχικά εάν οι υποψήφιοι δεν παρακινηθούν να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν ενημερωμένα τα προφίλ τους, η ποιότητα και η πληρότητα της δεξαμενής υποψηφίων θα υποβαθμιστεί. Η μη συστηματική ενημέρωση των προφίλ των υποψηφίων μπορεί να συμβεί εξαιτίας έλλειψης χρόνου ή κινήτρου. Οι υποψήφιοι, ιδιαίτερα οι παθητικοί, μπορεί να μην δουν το άμεσο όφελος από την επένδυση χρόνου στη δημιουργία ενός προφίλ. Αυτό μπορεί να ενταθεί εξαιτίας του υπάρχοντος ανταγωνισμού από καθιερωμένες εταιρείες με μεγάλα μερίδια αγοράς τις οποίες έχουν συνηθίσει να χρησιμοποιούν. Επίσης, μπορεί να υπάρχουν ανησυχίες για το απόρρητό τους. Για παράδειγμα, οι υποψήφιοι μπορεί να διστάζουν να κοινοποιήσουν λεπτομερείς πληροφορίες λόγω φόβου ότι οι σημερινοί εργοδότες θα ανακαλύψουν ότι βρίσκονται σε αναζήτηση νέας εργασίας.

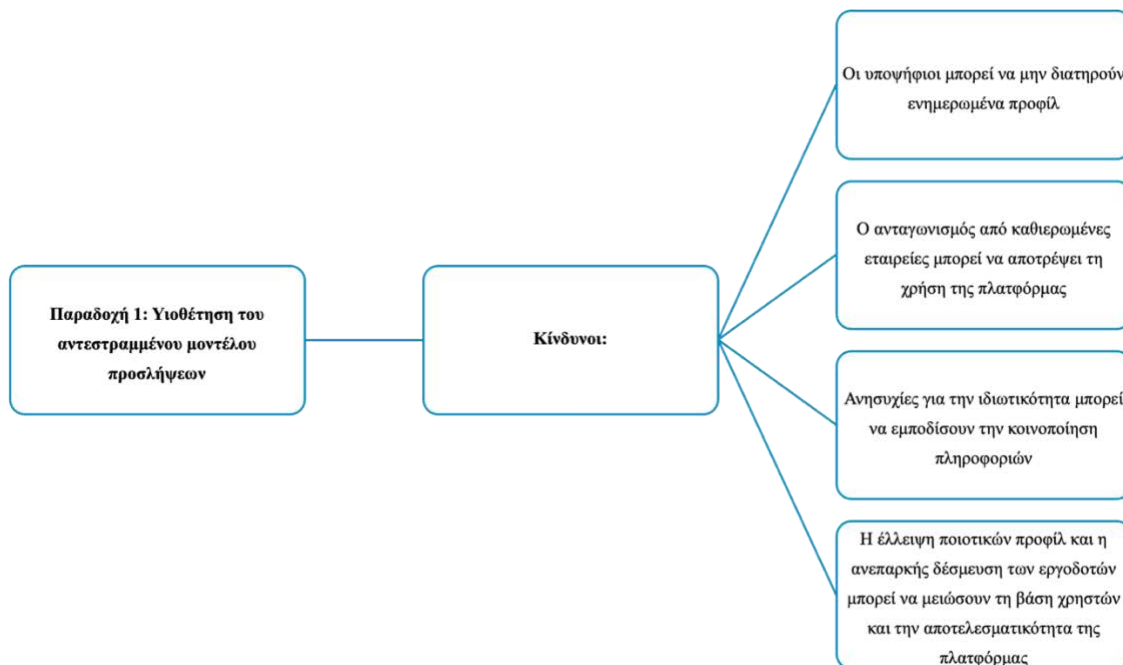
Συγχρόνως, αν οι εργοδότες είναι απρόθυμοι να απομακρυνθούν από το παραδοσιακό μοντέλο και να αναζητήσουν οι ίδιοι προφίλ υποψηφίων, η πρόταση αξίας της πλατφόρμας μειώνεται. Οι εργοδότες μπορεί να θεωρούν ότι η διαδικασία αναζήτησης από τους ίδιους είναι το ίδιο χρονοβόρα ή μπορεί να προτιμούν την απλότητα της δημοσίευσης καταχωρίσεων θέσεων εργασίας και την αναμονή για αιτήσεις.

Σε περίπτωση που αυτή η παραδοχή αποδειχθεί λανθασμένη, η πλατφόρμα μπορεί να δυσκολευτεί να προσελκύσει και να διατηρήσει τόσο τους υποψηφίους όσο και τους εργοδότες. Η έλλειψη ποιοτικών προφίλ υποψηφίων θα αποτρέψει τους εργοδότες και η ανεπαρκής δέσμευση των εργοδοτών στη χρήση της πλατφόρμας θα αποθαρρύνει τους υποψηφίους. Αυτός ο φαύλος κύκλος θα μπορούσε να οδηγήσει σε ταχεία μείωση της βάσης χρηστών και της δυνατότητας αντιστοίχισης, απειλώντας συνολικά τη βιωσιμότητα της πλατφόρμας.

Για να περιοριστούν οι συνέπειες του προαναφερθέντα κινδύνου, θα πρέπει να υπάρχει η δυνατότητα σύνδεσης του προφίλ του υποψηφίου με πλατφόρμες που ήδη χρησιμοποιεί - LinkedIn - για την άντληση δεδομένων. Επίσης θα πρέπει να γίνει σωστή προώθηση της

ευέλικτης λειτουργίας εμφάνισης και απόκρυψης των προφίλ, της διαθεσιμότητας αλλά και της απόκρυψης από συγκεκριμένες εταιρείες που χρησιμοποιούν την πλατφόρμα. Από την άλλη, όσον αφορά τους εργοδότες, θα πρέπει να προσφέρεται η επιλογή να δημοσιεύουν περιορισμένο αριθμό αγγελιών εργασίας στην πλατφόρμα όσο δοκιμάζουν τη βασική της λειτουργικότητα και την αποτελεσματικότητά της προτού την ενσωματώσουν πλήρως στη ροή προσλήψεων. Στο Διάγραμμα 6 καταγράφονται συνοπτικά οι κίνδυνοι της πρώτης παραδοχής.

Διάγραμμα 6. Κίνδυνοι της πρώτης παραδοχής (ιδία επεξεργασία).



Παραδοχή 2^η: Ο αλγόριθμος αντιστοίχισης είναι αποτελεσματικός (Mitchell, 2023).

Μια ακόμη κρίσιμη παραδοχή είναι ότι ο αλγόριθμος αντιστοίχισης βάσει τεχνητής νοημοσύνης θα βελτιώσει σημαντικά τη διαδικασία πρόσληψης συνδυάζοντας με ακρίβεια τους υποψηφίους με κατάλληλες ευκαιρίες εργασίας με βάση τις δεξιότητες, τις εμπειρίες και τις προτιμήσεις τους. Για να συμβεί αυτό θα πρέπει ο αλγόριθμος να ερμηνεύσει αποτελεσματικά και να αντιστοιχίσει πολύπλοκες απαιτήσεις θέσεων εργασίας και χαρακτηριστικά εργοδοτών από διαφορετικούς κλάδους με τα προφίλ των υποψηφίων. Επίσης θα πρέπει οι χρήστες να εμπιστεύονται τις συστάσεις και τις αντιστοιχίσεις που θα κάνει ο αλγόριθμος.

Κίνδυνοι που σχετίζονται με την δεύτερη παραδοχή: Ο αλγόριθμος που χρησιμοποιείται μπορεί να αποτύχει για διάφορους λόγους. Τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης παρόλο που είναι εξελιγμένα σε σχέση με το παρελθόν συνεχίζουν να έχουν προβλήματα, όπως προκαταλήψεις που μπορεί να έχουν συμπεριληφθεί στα δεδομένα εκπαίδευσής τους. Για παράδειγμα, εάν τα δεδομένα εκπαίδευσης περιέχουν προκαταλήψεις όπως μειωμένη εργασιακή απόδοση γυναικών σε σχέση με άντρες, η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να ευνοήσει ορισμένα δημογραφικά στοιχεία ή προφίλ έναντι άλλων, μειώνοντας συνολικά την αποδοτικότητά του. Ένα τέτοιο παράδειγμα προκατάληψης εντοπίστηκε σε ένα εργαλείο διαχείρισης προσλήψεων στην Amazon. Το εργαλείο, με χρήση ΑΙ, κατέτασσε τα βιογραφικά των υποψηφίων που έκαναν αίτηση για θέσεις μηχανικών λογισμικού. Το 2015 η εταιρεία ανακάλυψε πως το εργαλείο έδειχνε προκατάληψη κατά των γυναικών και έδειχνε προτίμηση στους άνδρες υποψηφίους (Dastin, 2022). Τέτοια γεγονότα μπορεί στη οδήγησουν σε δυσaréσκεια τόσο μεταξύ των υποψηφίων όσο και των εργοδοτών. Οι υποψήφιοι μπορεί να λάβουν άσχετες συστάσεις εργασίας και οι εργοδότες μπορεί να χάνουν χρόνο σε ακατάλληλους υποψηφίους.

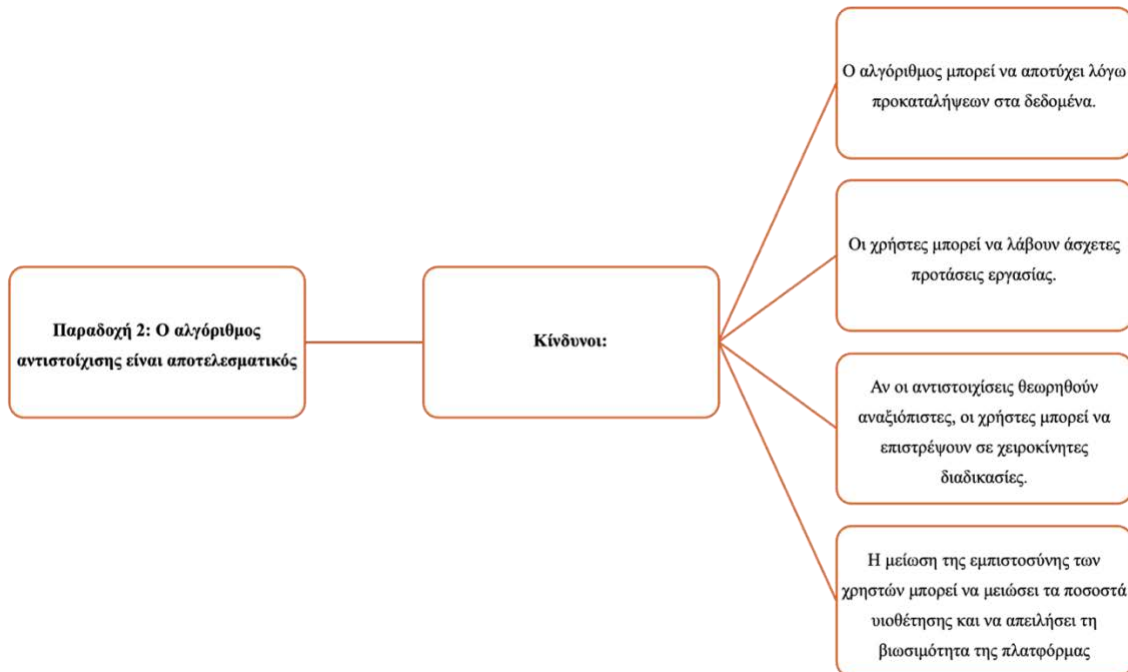
Επιπλέον, η εμπιστοσύνη στις αντιστοιχίσεις που βασίζονται σε ΑΙ είναι ζωτικής σημασίας. Αν οι χρήστες τις αντιλαμβάνονται ως αναξιόπιστες ή προκατειλημμένες, ενδέχεται να επιστρέψουν σε μη αυτόματες διαδικασίες, υπονομεύοντας την βασική πρόταση αξίας της πλατφόρμας.

Αν αυτή η υπόθεση αποδειχθεί λανθασμένη, ο κύριος παράγοντας διαφοροποίησης της πλατφόρμας σε σχέση με τον ανταγωνισμό θα υπονομευθεί. Οι χρήστες ενδέχεται να εγκαταλείψουν την πλατφόρμα λόγω απογοήτευσης από τις κακές αντιστοιχίσεις και έλλειψη εμπιστοσύνης στην τεχνολογία. Αυτή η διάβρωση της εμπιστοσύνης των χρηστών θα μπορούσε να επηρεάσει σοβαρά τα ποσοστά υιοθέτησης, θέτοντας σε κίνδυνο τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της πλατφόρμας.

Για να περιοριστεί ο κίνδυνος, θα πρέπει να υπάρξουν εσωτερικές διαδικασίες επίβλεψης και βελτίωσης του αλγορίθμου αλλά και προωθητικές κινήσεις για την αποτελεσματικότητά του. Θα πρέπει να γίνονται συνεχείς έλεγχοι και τακτικές ενημερώσεις που θα περιλαμβάνουν πληροφορίες από διάφορες πηγές και θα ενσωματώνουν τις πιο πρόσφατες εξελίξεις στη μηχανική εκμάθηση και την επεξεργασία φυσικής γλώσσας. Επίσης θα πρέπει να υπάρξει και μια μέριμνα για χειροκίνητους δειγματοληπτικούς ελέγχους των αντιστοιχίσεων από ανθρώπους ώστε επανεξετάζονται και επικυρώνονται περιοδικά τα αποτελέσματα αντιστοίχισης. Αυτό θα

μπορέσει να γίνει αποτελεσματικότερα επειδή η πλατφόρμα θα είναι ανοιχτού κώδικα και έτσι η επίβλεψη θα μπορεί να γίνεται και από τρίτους. Στο Διάγραμμα 7 καταγράφονται συνοπτικά οι κίνδυνοι της δεύτερης παραδοχής.

Διάγραμμα 7. Παρουσίαση των κινδύνων της δεύτερης παραδοχής (ιδία επεξεργασία).



Κεφάλαιο 4: Παρουσίαση επιχειρηματικής στρατηγικής

4.1 Τιμολόγηση

Η τιμολόγηση είναι μια κρίσιμη πτυχή οποιουδήποτε επιχειρηματικού μοντέλου και είναι ιδιαίτερα σημαντική για μια πλατφόρμα προσλήψεων, η οποία στοχεύει να προσελκύσει ένα ευρύ φάσμα εργοδοτών, σε ένα πολύ ανταγωνιστικό περιβάλλον. Επειδή μεταξύ των εργοδοτών και των υποψηφίων οι υποψήφιοι κρίνονται ως πιο σημαντικός πόρος, διότι χωρίς μεγάλο αριθμό υποψηφίων η πρόταση αξίας της πλατφόρμας μειώνεται σημαντικά, η δημιουργία και διαχείριση προφίλ για τους υποψηφίους θα είναι δωρεάν. Το μοντέλο τιμολόγησης της YourJob θα βασίζεται σε συνδρομές και έχει δομικό του χαρακτηριστικό το να είναι προσιτό, ευέλικτο και επεκτάσιμο, καλύπτοντας τις ανάγκες των μικρών νεοφυών επιχειρήσεων, των μεσαίων επιχειρήσεων και των μεγάλων εταιρειών.

Ακολουθεί μια λεπτομερής περιγραφή της δομής τιμολόγησης, επισημαίνοντας τα διάφορα διαθέσιμα πακέτα, τα χαρακτηριστικά που περιλαμβάνονται σε καθένα και το σκεπτικό πίσω από τη στρατηγική τιμολόγησης.

Το μοντέλο τιμολόγησης της πλατφόρμας θα αποτελείται από τρία κύρια πακέτα: Basic, Standard και Enterprise. Κάθε πρόγραμμα είναι θα διαθέσιμο σε μηνιαία και ετήσια βάση για να παρέχει ευελιξία και θα είναι κατάλληλο για διάφορα μεγέθη εταιριών. Τα σχέδια έχουν σχεδιαστεί για να κλιμακώνονται ανάλογα με το μέγεθος και τις ανάγκες του οργανισμού, διασφαλίζοντας ότι οι εταιρείες όλων των μεγεθών μπορούν να επωφεληθούν από τη YourJob. Επιπλέον θα προσφέρεται και μια δωρεάν δοκιμαστική περίοδος 7 ημερών, ώστε οι εργοδότες να γνωρίσουν και να επωφεληθούν από την αξία που προσφέρει η πλατφόρμα χωρίς δεσμεύσεις. Κατά τη δοκιμαστική περίοδο οι χρήστες θα έχουν στη διάθεσή τους τις λειτουργίες του Standard πακέτου.

Τα χαρακτηριστικά και οι παροχές των συνδρομητικών πακέτων φαίνονται στον πίνακα 2:

Πίνακας 2. Πίνακας παροχών των συνδρομητικών πακέτων (ιδία επεξεργασία).

Basic	Standard	Enterprise
60€/μήνα ή 600€/χρόνο	120€/μήνα ή 1200€/χρόνο	300€/μήνα ή 3000€/χρόνο
Απεριόριστη επικοινωνία με υποψήφιους.	Απεριόριστη επικοινωνία με υποψήφιους.	Απεριόριστη επικοινωνία με υποψήφιους.
Πρόσβαση στη δεξαμενή υποψηφίων με φίλτρα αναζήτησης.	Πρόσβαση στη δεξαμενή υποψηφίων με φίλτρα αναζήτησης.	Πρόσβαση στη δεξαμενή υποψηφίων με φίλτρα αναζήτησης.
10 αντιστοιχίσεις με χρήση AI ανά μήνα.	50 αντιστοιχίσεις με χρήση AI ανά μήνα.	200 αντιστοιχίσεις με χρήση AI ανά μήνα.
Υποστήριξη πελατών μέσω email.	Δυνατότητα δημοσίευσης περιεχομένου ως εταιρία.	Δυνατότητα δημοσίευσης περιεχομένου ως εταιρία.
	Εγκατάσταση πρόσθετων.	Εγκατάσταση προσθετών.
	Βασικές αναλύσεις και αναφορές σχετικά με την επικοινωνία με τους υποψηφίους.	Ολοκληρωμένες αναλύσεις και αναφορές με προσαρμοσμένες πληροφορίες σχετικά με την επικοινωνία με τους υποψηφίους.
	Δυνατότητα ολοκλήρωσης της πρόσληψης μέσω της YourJob.	Δυνατότητα ολοκλήρωσης της πρόσληψης μέσω της YourJob.
	Υποστήριξη με email με προτεραιότητα.	Ειδική σήμανση στο εταιρικό προφίλ.
		Πρόσβαση API για ενοποίηση με λογισμικό HR.
		Προτεραιότητα τηλεφωνικής υποστήριξης και email με αποκλειστικό εκπρόσωπο.

Αναλύοντας τη στρατηγική τιμολόγησης, αναδεικνύεται ένα βασικό χαρακτηριστικό της YourJob, το γεγονός ότι έχει σχεδιαστεί για να προσφέρει τη μεγαλύτερη δυνατή αξία στη χαμηλότερη δυνατή τιμή, διασφαλίζοντας ότι εταιρείες διαφόρων μεγεθών μπορούν να επωφεληθούν από την πλατφόρμα. Με τη στρατηγική αυτή, η οποία δίνει έμφαση στις

ανταγωνιστικές τιμές, στοχεύει σε ένα ευρύ φάσμα εργοδοτών, από νεοφυείς επιχειρήσεις με περιορισμένους προϋπολογισμούς έως μεγάλες επιχειρήσεις με εκτεταμένες ανάγκες προσλήψεων. Σε αυτό συμβάλλει επίσης και η πολιτική των εκπτώσεων στις τιμές των ετήσιων πακέτων, καθώς ενθαρρύνει τις μακροπρόθεσμες δεσμεύσεις και παρέχουν πρόσθετη εξοικονόμηση πόρων.

Ταυτόχρονα, η προσφορά μηνιαίων και ετήσιων πακέτων παρέχει ευελιξία στους εργοδότες να επιλέξουν το χρονοδιάγραμμα πληρωμών που ταιριάζει καλύτερα στις ανάγκες προσλήψεων και του οικονομικού προϋπολογισμού. Επίσης τα μηνιαία πακέτα αποτελούν λύσεις για εταιρείες με βραχυπρόθεσμες ή εποχιακές απαιτήσεις προσλήψεων.

Κάθε πακέτο είναι προσαρμοσμένο για να παρέχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που καλύπτουν διαφορετικές ανάγκες ενός οργανισμού. Το Basic προσφέρει βασικές λειτουργίες για μικρότερες εταιρείες ή εκείνες με λιγότερες ανάγκες προσλήψεων. Το Standard περιλαμβάνει πιο προηγμένες δυνατότητες για αναπτυσσόμενες εταιρείες, ενώ το Enterprise παρέχει ολοκληρωμένα εργαλεία και υποστήριξη για μεγάλους οργανισμούς με περίπλοκες διαδικασίες προσλήψεων. Συγχρόνως, το μοντέλο κλιμακωτής τιμολόγησης εξασφαλίζει επεκτασιμότητα, επιτρέποντας στις εταιρείες να αναβαθμίζουν τα πακέτα καθώς εξελίσσονται οι ανάγκες προσλήψεών τους. Αυτή η στρατηγική όχι μόνο υποστηρίζει την ανάπτυξη της επιχείρησης, αλλά προωθεί επίσης τη μακροπρόθεσμη σχέση των πελατών με το YourJob. Παρέχοντας πολλές λειτουργίες σε ανταγωνιστικές τιμές, η πλατφόρμα ξεχωρίζει στην αγορά και καθίσταται συνολικά πιο ανταγωνιστική. Επίσης ενισχύει τη θέση της σε μια αγορά με πολλούς ανταγωνιστές. Τέλος, η προσφορά δωρεάν δοκιμής 7 ημερών επιτρέπει στους εργοδότες να εξερευνήσουν τις δυνατότητες της πλατφόρμας και να βιώσουν τα οφέλη της χωρίς καμία οικονομική δέσμευση. Αυτή η δοκιμαστική περίοδος συμβάλλει στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης και καταδεικνύει την αξία της πλατφόρμας, αυξάνοντας την πιθανότητα μετατροπής των δοκιμαστικών χρηστών, σε πελάτες-συνδρομητές.

4.2 Στρατηγική εισόδου στην αγορά

Το λανσάρισμα μιας νέας πλατφόρμας προσλήψεων απαιτεί μια ολοκληρωμένη στρατηγική εισόδου (go-to-market - GTM) για να διασφαλιστεί η επιτυχής είσοδος και η ταχεία υιοθέτηση στην αγορά-στόχο. Η αρχική εστίαση θα είναι η Ελλάδα, μια χώρα με αναπτυσσόμενη βιομηχανία τεχνολογίας και αυξανόμενη ζήτηση για μηχανικούς λογισμικού (Komodromos, et al, 2024). Αυτό το κεφάλαιο περιγράφει το σχέδιο GTM βήμα προς βήμα, περιγράφοντας λεπτομερώς την έρευνα αγοράς, τις στρατηγικές μάρκετινγκ, τις τακτικές πωλήσεων, τις συνεργασίες και τις δραστηριότητες μετά την επίσημη κυκλοφορία.

Αρχικά, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη κάποια προαπαιτούμενα, όπως η έρευνα και η ανάλυση της αγοράς της Ελλάδας. Είναι απαραίτητη η τμηματοποίηση της αγοράς για την εύρεση του πρώτου κοινού-στόχου. Για τη YourJob η αρχική εστίαση θα είναι σε εταιρείες παροχής υπηρεσιών ανάπτυξης λογισμικού με 10 έως 30 υπαλλήλους που εδρεύουν στην Αθήνα και η κύρια δραστηριότητά τους είναι η ανάπτυξη ιστοσελίδων για τρίτους. Αυτό το τμήμα της αγοράς έχει αυξημένες ανάγκες για μηχανικούς λογισμικού και έχει ένα ευέλικτο μέγεθος που του επιτρέπει να είναι ανοιχτό σε νέες καινοτόμες λύσεις όπως η YourJob. Από τη πλευρά των μηχανικών λογισμικού δε, θα υπάρχει τέτοιου είδους τμηματοποίηση, όπως για παράδειγμα μηχανικούς με τουλάχιστον 3 χρόνια εμπειρίας και άριστη γνώση της γλώσσας προγραμματισμού C++ καθώς είναι σημαντικό να υπάρχει ποικιλία δεξιοτήτων και εμπειρίας από τη πρώτη μέρα λειτουργίας.

Πριν την επίσημη κυκλοφορία της πλατφόρμας θα υπάρχει μια περίοδος 2 μηνών όπου η πρόσβαση στη πλατφόρμα θα είναι περιορισμένη και θα υπάρχουν λίστες αναμονής για τις εγγραφές τόσο των εργοδοτών όσο και των μηχανικών. Σε αυτή τη περίοδο ο Κύριος Δείκτης Αποδοτικότητας θα είναι οι εγγραφές στις λίστες αναμονής. Αν ο αριθμός των εγγεγραμμένων ανεβαίνει αυτό θα σημαίνει ότι οι εκστρατείες φέρνουν τα επιθυμητά αποτελέσματα αλλά αν δεν επιτευχθεί η προσέλκυση ενδιαφέροντος τότε θα γίνουν προσαρμογές όπως πχ η στόχευση σε άλλο τμήμα των εργοδοτών. Συγχρόνως, κατά τη περίοδο των εγγραφών θα επιλέγονται κάποιοι από τη λίστα αναμονής για να λάβουν μια περιήγηση στη πλατφόρμα και να δώσουν

ανατροφοδότηση. Κατά την επίσημη κυκλοφορία θα υπάρξει μια εκστρατεία ώστε οι εγγεγραμμένοι στη λίστα αναμονής να προχωρήσουν στη δημιουργία λογαριασμού.

Ακόμα, είναι πολύ σημαντικό να δημιουργηθεί ένα λογότυπο που να αντικατοπτρίζει τα μοναδικά χαρακτηριστικά της πλατφόρμας όπως η έμφαση στην εξοικονόμηση πόρων και η καινοτόμα προσέγγιση όπως η αντιστοίχιση βάσει τεχνητής νοημοσύνης. Παράλληλα όμως για εξοικονόμηση πόρων της εταιρείας τουλάχιστον σε αρχικό στάδιο, δε θα γίνει συνεργασία με κάποια διαφημιστική εταιρεία και η ταυτότητα της YourJob θα δημιουργηθεί από την ιδρυτική ομάδα. Το λογότυπο που αναπτύχθηκε είναι το παρακάτω που φαίνεται στην εικόνα 7.

Εικόνα 7: Λογότυπο της προτεινόμενης πλατφόρμας προσλήψεων



Ένα ακόμα πολύ σημαντικό στοιχείο του σχεδίου εισόδου στην αγορά είναι η στρατηγική που αφορά το ψηφιακό μάρκετινγκ. Επίσης θα δημιουργηθούν εταιρικά προφίλ σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης όπως Facebook, Instagram, LinkedIn και X.com. Μέσω αυτών των προφίλ θα προωθηθεί η YourJob σε σχετικές ομάδες “Έλληνες Προγραμματιστές & Designers” και “Έλληνες προγραμματιστές” στη Facebook. Συγχρόνως θα υλοποιηθούν και κάποιες διαφημιστικές καμπάνιες με μικρό προϋπολογισμό για προσέλκυση ενδιαφέροντος και αύξηση αναγνωσιμότητας τόσο από εργοδότες όσο και από μηχανικούς. Αυτό το κομμάτι της διάχυσης θα ξεκινήσει με την έναρξη της δοκιμαστικής περιόδου και θα συνεχιστεί για 3 ακόμα μήνες μετά την επίσημη κυκλοφορία. Ο συνολικός προϋπολογισμός για τους 5 μήνες είναι 3.000€.

Επιπλέον, θα διατεθούν πόροι για δημόσιες σχέσεις. Αρχικά, θα γίνουν ενέργειες επικοινωνίας της πλατφόρμας μέσω δελτίων τύπου σε μεγάλα ελληνικά μέσα ενημέρωσης και τεχνολογικά ιστολόγια όπως το It's Possible και το Startup.gr. Παράλληλα θα γίνουν προσπάθειες για να υπάρξουν συνεντεύξεις και παρουσιάσεις σε επιχειρηματικές και τεχνολογικές εκδόσεις όπως η

Καθημερινή, η Ναυτεμπορική και η Capital.gr. Τέλος, θα δοθούν χορηγίες σε δια ζώσης εκδηλώσεις του Open Coffee Athens που προσελκύουν μεγάλο αριθμό μηχανικών λογισμικού και γενικότερα ενδιαφερόμενων για τη νεοφυή επιχειρηματικότητα. Οι ενέργειες για τις δημόσιες σχέσεις θα ξεκινήσουν 1 μήνα πριν την επίσημη κυκλοφορία και θα συνεχιστούν για 3 μήνες μετά από αυτή. Ο προϋπολογισμός θα είναι 3.000€.

Στο διάγραμμα 8 καταγράφονται οι ενέργειες εισόδου στην αγορά σε μορφή διαγράμματος Gantt.

Διάγραμμα 8. Διάγραμμα Gantt για τη στρατηγική εισόδου στην αγορά (ιδία επεξεργασία).

Ενέργεια	Μήνας 1	Μήνας 2	Μήνας επίσημης κυκλοφορίας	Μήνας 4	Μήνας 5	Μήνας 6
Δημιουργία λογότυπου						
Δοκιμαστική περίοδος						
Ψηφιακό μάρκετινγκ						
Δημόσιες σχέσεις						

Στο διάγραμμα 9 καταγράφονται οι στόχοι για το YourJob.

Διάγραμμα 9. Milestones για το YourJob (ιδία επεξεργασία).



5ο Κεφάλαιο: Συμπεράσματα

Η παρούσα διπλωματική εργασία προτείνει ένα μοντέλο διαδικασίας προσλήψεων, που ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες της αγοράς εργασίας, ειδικά στον χώρο της τεχνολογίας. Μέσα από βιβλιογραφική ανασκόπηση εντοπίζονται τα κενά και οι αδυναμίες στις τρέχουσες πρακτικές προσλήψεων και προτείνεται η πλατφόρμα YourJob ως μια καινοτόμος λύση. Στο παρόν κεφάλαιο καταγράφονται τα συμπεράσματα και γίνεται η συζήτηση σχετικά με την πλατφόρμα YourJob, αναλύοντας τον πιθανό αντίκτυπό της στη διαδικασία προσλήψεων και τη θέση της στην αγορά.

Η αγορά των προσλήψεων, και ιδιαίτερα οι θέσεις εργασίας τεχνολογίας, χαρακτηρίζεται από υψηλό ανταγωνισμό και σπάνη ταλέντου. Οι παραδοσιακές μέθοδοι πρόσληψης βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στην ενεργή αναζήτηση εργασίας από τους υποψηφίους και στην προσπάθεια των εργοδοτών να καλύψουν τις ανοικτές θέσεις, κάτι που οδηγεί σε δαπανηρές, χρονοβόρες και συχνά αναποτελεσματικές διαδικασίες. Η έλλειψη αποτελεσματικών εργαλείων που αξιοποιούν τη σύγχρονη τεχνολογία καθιστά δυσκολότερη την αντιστοίχιση των κατάλληλων υποψηφίων με τις ανάγκες των εργοδοτών.

Η πλατφόρμα YourJob προτείνεται ως μια λύση που αντιμετωπίζει αυτές τις προκλήσεις, προσφέροντας μια ολοκληρωμένη λύση. Χρησιμοποιώντας ένα αντεστραμμένο μοντέλο πρόσληψης, οι εργοδότες προσεγγίζουν οι ίδιοι τους υποψηφίους. Επιτρέπει τόσο σε όσους ψάχνουν ενεργά εργασία όσο και στο παθητικό ταλέντο να δημιουργούν λεπτομερή προφίλ και να ενημερώνουν την κατάσταση διαθεσιμότητάς τους, ενώ οι εργοδότες μπορούν να χρησιμοποιούν αλγορίθμους αντιστοίχισης βάσει τεχνητής νοημοσύνης για να βρουν γρήγορα τους κατάλληλους υποψηφίους. Οι λειτουργίες αυτοματοποίησης των απορρίψεων και των έξυπνων φίλτρων βελτιώνουν την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας πρόσληψης. Έτσι, η YourJob παρουσιάζει μια σημαντική διαφοροποίηση από τα παραδοσιακά μοντέλα πρόσληψης και τις υφιστάμενες πλατφόρμες και υπηρεσίες.

Η αξία που δημιουργεί η πλατφόρμα YourJob έχει διττό χαρακτήρα. Για τους εργοδότες, μειώνει σημαντικά τον χρόνο και το κόστος πρόσληψης, αυτοματοποιώντας πολλές πτυχές της

διαδικασίας και διασφαλίζοντας προσλήψεις καλύτερης ποιότητας. Για τους υποψηφίους, προσφέρει έλεγχο στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, βελτιώνοντας την προβολή τους στους πιθανούς εργοδότες και αυξάνοντας τις πιθανότητες να βρουν κατάλληλες θέσεις εργασίας.

Επιπλέον, ως πλατφόρμα ανοιχτού κώδικα, ενισχύεται η διαφάνεια και την εμπιστοσύνη των χρηστών, καθώς οι εργοδότες και οι υποψήφιοι μπορούν να ελέγχουν τον κώδικα της πλατφόρμας, διασφαλίζοντας ότι λειτουργεί με δίκαιο και ασφαλή τρόπο. Το μοντέλο ανοιχτού κώδικα είναι ιδιαίτερα ελκυστικό στους μηχανικούς λογισμικού, προωθώντας ένα συνεργατικό και διαφανές οικοσύστημα που ευθυγραμμίζεται με τις αξίες της τεχνολογικής κοινότητας.

Ωστόσο, η εφαρμογή των αλγορίθμων ΑΙ παρουσιάζει και προκλήσεις. Οι αλγόριθμοι ΑΙ ενδέχεται να παρουσιάζουν προκαταλήψεις, οι οποίες μπορεί να οφείλονται στα δεδομένα εκπαίδευσης που χρησιμοποιήθηκαν. Για παράδειγμα, εάν τα δεδομένα εκπαίδευσης περιέχουν προκαταλήψεις κατά των γυναικών ή των μειονοτήτων, οι αλγόριθμοι μπορεί να ευνοήσουν ορισμένα δημογραφικά στοιχεία έναντι άλλων. Για να αντιμετωπιστεί αυτό, ο αλγόριθμος της YourJob θα λαμβάνει τακτικές ενημερώσεις ενώ επίσης θα γίνονται ανά περιόδους χειροκίνητες επαληθεύσεις των αντιστοιχίσεων. Επιπλέον, η εμπιστοσύνη στις αντιστοιχίσεις που βασίζονται σε ΑΙ είναι κρίσιμη. Αν οι χρήστες θεωρήσουν τις αντιστοιχίσεις αναξιόπιστες ή προκατειλημμένες, ενδέχεται να επιστρέψουν σε παραδοσιακές, χειροκίνητες μεθόδους πρόσληψης, υπονομεύοντας την αξία της πλατφόρμας.

Για την εξασφάλιση της βιωσιμότητας και της επιτυχίας της πλατφόρμας YourJob, είναι αναγκαίο να συνεχιστεί η βελτίωση των αλγορίθμων και των μεθόδων ανάλυσης δεδομένων. Ακόμα, η διαρκής ανατροφοδότηση από τους χρήστες και η προσαρμογή στις εξελισσόμενες τεχνολογικές τάσεις είναι κρίσιμες για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία. Επίσης, η πλατφόρμα πρέπει να διατηρεί έναν ανοιχτό διάλογο με τους χρήστες για να κατανοήσει τις ανάγκες και τις προσδοκίες τους και να προσαρμόζεται αναλόγως.

Επιπλέον, ως προς τη βιωσιμότητα του εγχειρήματος, η εστίαση σε εταιρείες λογισμικού στην Αθήνα με στοχευμένο μάρκετινγκ, ισχυρή ψηφιακή παρουσία και στρατηγικές συνεργασίες θα οδηγήσει τους πρώτους χρήστες στη YourJob. Μια ολοκληρωμένη στρατηγική ψηφιακού

μάρκετινγκ θα ενισχύσει την αναγνωσιμότητα της μάρκας και θα προσελκύσει τόσο εργοδότες όσο και υποψηφίους.

Όσον αφορά την τιμολογιακή πολιτική της, η πλατφόρμα YourJob είναι σχεδιασμένη να προσφέρει τη μέγιστη αξία με το χαμηλότερο κόστος, υποστηρίζοντας επιχειρήσεις όλων των μεγεθών. Η στρατηγική τιμολόγησης περιλαμβάνει ευέλικτα μηνιαία και ετήσια πακέτα, καλύπτοντας βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες ανάγκες. Τα πακέτα Basic, Standard και Enterprise προσαρμόζονται στις ανάγκες κάθε επιχείρησης, ενώ το μοντέλο κλιμακωτής τιμολόγησης προσφέρει επεκτασιμότητα, επιτρέποντας στις εταιρείες να αναβαθμίζουν τα πακέτα καθώς εξελίσσονται οι ανάγκες προσλήψεών τους. Η δωρεάν δοκιμή 7 ημερών ενισχύει την εμπιστοσύνη των χρηστών και προωθεί τη μακροπρόθεσμη δέσμευση, κάνοντας τη YourJob μια ανταγωνιστική επιλογή στην αγορά προσλήψεων.

Η επιτυχημένη εφαρμογή της YourJob στην ελληνική αγορά θα θέσει ισχυρά θεμέλια για μελλοντική επέκταση. Τα χαρακτηριστικά της πλατφόρμας και το μοντέλο ανοιχτού κώδικα παρέχουν ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που μπορεί να αξιοποιηθεί σε άλλες περιοχές με παρόμοια δυναμική αγοράς. Αν είναι επιτυχημένη η κυκλοφορία στην Αθήνα, η YourJob μπορεί να επεκταθεί σε άλλες μεγάλες ελληνικές πόλεις και ενδεχομένως και σε άλλες χώρες με παρόμοια χαρακτηριστικά. Η φύση της πλατφόρμας επιτρέπει την εύκολη προσαρμογή σε νέες αγορές. Το μοντέλο ανοιχτού κώδικα επιτρέπει επίσης τη συνεχή βελτίωση. Οι συνεισφορές από την τεχνολογική κοινότητα θα οδηγήσουν στην ανάπτυξη νέων χαρακτηριστικών και διάφορων βελτιώσεων, διασφαλίζοντας ότι η πλατφόρμα παραμένει στην πρώτη γραμμή της τεχνολογίας προσλήψεων. Επιπρόσθετα, πέρα από τις προσλήψεις, η YourJob μπορεί να αναπτύξει πρόσθετες υπηρεσίες, όπως ανάλυση εργατικού δυναμικού, εκπαίδευση εργαζομένων και συμβουλευτική επαγγελματικής σταδιοδρομίας, αυξάνοντας περαιτέρω την αξία που προσφέρει τόσο στους εργοδότες όσο και στους υποψηφίους.

Σε σύγκριση με άλλες πλατφόρμες όπως η LinkedIn, η Indeed και η Hired, η YourJob προσφέρει μια διαφορετική, πιο στοχευμένη προσέγγιση της διαδικασίας προσλήψεων η οποία ενισχύεται από τη χρήση τεχνητής νοημοσύνης. Η LinkedIn και η Indeed δεν επικεντρώνονται αποκλειστικά στον τομέα της τεχνολογίας και δεν χρησιμοποιούν την τεχνητή νοημοσύνη για την αντιστοίχιση

υποψηφίων και εργοδοτών με την ίδια ακρίβεια. Η Hired, αν και εστιάζει στον τομέα της τεχνολογίας, δεν παρέχει την ίδια διαφάνεια και ευελιξία που προσφέρει το μοντέλο ανοιχτού κώδικα της YourJob και η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης είναι περιορισμένη.

Συνοψίζοντας, η πλατφόρμα YourJob αντιμετωπίζει άμεσα τις προκλήσεις της αγοράς προσλήψεων που εντοπίστηκαν με μια καινοτόμο λύση ανοιχτού λογισμικού που αξιοποιεί τη ραγδαία πρόοδο του χώρου της τεχνητής νοημοσύνης για να προσφέρει μια πιο αποτελεσματική, διαφανή και ευέλικτη διαδικασία πρόσληψης. Οι συγκρίσεις με άλλες πλατφόρμες και οι κριτικές αναλύσεις των βιβλιογραφικών πηγών δείχνουν ότι η YourJob έχει τη δυνατότητα να αλλάξει ριζικά τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρείες και οι υποψήφιοι αλληλεπιδρούν, προάγοντας την καινοτομία και την ανταγωνιστικότητα στον τομέα της τεχνολογίας.

Βιβλιογραφία

- Aljohani, N. R., Aslam, A., Khadidos, A. O., & Hassan, S. U. (2022). Bridging the skill gap between the acquired university curriculum and the requirements of the job market: A data-driven analysis of scientific literature. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3), 100190.
- Allal-Chérif, O., Aránega, A. Y., & Sánchez, R. C. (2021). Intelligent recruitment: How to identify, select, and retain talents from around the world using artificial intelligence. *Technological Forecasting and Social Change*, 169, 120822.
- Argueta-Rivera, J., Chen, Y. R., Jean-Baptiste, T., Siner, C., & Hebl, M. (2024). Recruitment in the modern context. In *Essentials of Employee Recruitment* (pp. 285-306). Routledge.
- Black, I., Hasan, S., & Koning, R. (2024). Hunting for talent: Firm-driven labor market search in the United States. *Strategic Management Journal*, 45(3), 429-462.
- Bol, T., Ciocca Eller, C., Van De Werfhorst, H. G., & DiPrete, T. A. (2019). School-to-work linkages, educational mismatches, and labor market outcomes. *American Sociological Review*, 84(2), 275-307.
- Burr, M. W. (2024). Thinking like an HR consultant. SHRM. <https://www.shrm.org/topics-tools/news/organizational-employee-development/thinking-like-an-hr-consultant>
- Caloghirou, Y., Giotopoulos, I., Kontolaimou, A., Korra, E., & Tsakanikas, A. (2021). Industry-university knowledge flows and product innovation: how do knowledge stocks and crisis matter?. *Research Policy*, 50(3), 104195.
- CNN Greece. (2023, May 30). ManpowerGroup: Δεν βρίσκει εξειδικευμένα ταλέντα το 82% των εργοδοτών. CNN Greece. <https://www.cnn.gr/oikonomia/chrima/story/400025/manpowergroup-den-vriskei-ekseidikevmena-talenta-to-82-ton-ergodoton>

- Costa, N. (2023, November). Creative strategies for recruiting talent during a labor shortage. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2023/11/creative-strategies-for-recruiting-talent-during-a-labor-shortage>
- Dastin, J. (2022). Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. In *Ethics of data and analytics* (pp. 296-299). Auerbach Publications.
- Dillahunt, T. R., Israni, A., Lu, A. J., Cai, M., & Hsiao, J. C. Y. (2021, May). Examining the use of online platforms for employment: A survey of US job seekers. In *Proceedings of the 2021 CHI conference on human factors in computing Systems* (pp. 1-23).
- Ekwoaba, J. O., Ikeije, U. U., & Ufoma, N. (2015). The Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance.
- El-Menawy, S. M. A., & Saleh, P. S. (2023). How does the mediating role of the use of social media platforms foster the relationship between employer attractiveness and generation Z intentions to apply for a job?. *Future Business Journal*, 9(1), 65.
- Fox, F. (2023). Main impacts of an inefficient recruitment process and how to overcome them. Rather Labs. <https://www.ratherlabs.com/blog/main-impacts-of-an-inefficient-recruitment-process-and-how-to-overcome-them>
- Glassdoor Team. (2019). How much it costs to post a job online. Glassdoor. <https://www.glassdoor.com/employers/blog/how-much-it-costs-to-post-a-job-online/>
- Guzik, R., & Micek, G. (2019). The impact of delocalization on the European software industry. In *The Moving Frontier* (pp. 229-253). Routledge.
- Hein, A. Z., Elving, W. J., Koster, S., & Edzes, A. (2024). Is your employer branding strategy effective? The role of employee predisposition in achieving employer attractiveness. *Corporate Communications: An International Journal*, 29(7), 1-20.

- Florea, N. V. (2014). Using recruitment agencies to obtain the best candidates. *Land Forces Academy Review*, 19(1), 80.
- Jackson, J. (2023). Expanding opportunities to maximise research recruitment and data collection using digital tools. *International Journal of Social Research Methodology*, 26(6), 721-731.
- Katou, A. (2022). Employee high-performance work systems-experience attributions of well-being and exploitation: a multilevel study of Greek workplaces. *Employee Relations: The International Journal*, 44(5), 1030-1047.
- Komodromos, M., Harkiolakis, T., Khoshtaria, T., & Vassiliou, M. (2024). Adoption of digital technology and investigation of the impact in the marketing industry for marketing communication professionals: the case study of Cyprus and Greece. *International Journal of Technology Enhanced Learning*, 16(2), 173-191.
- Kozhemiakina, S., Lutay, L., Marukhlenko, O., Oklander, T., Zhus, O., & Serohina, N. (2024). Perspectives of Human Resources Professionals on AI's Role and Impact in the Recruiting Process. In *AI in Business: Opportunities and Limitations: Volume 1* (pp. 379-389). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Kumar, S. (2022). The impact of talent management practices on employee turnover and retention intentions. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(2), 21-34.
- Liu, W., & Liu, Y. (2022). The impact of incentives on job performance, business cycle, and population health in emerging economies. *Frontiers in public health*, 9, 778101.
- Market.us. (2024). Online recruitment market. Market.us. <https://market.us/report/online-recruitment-market/>
- Menaka, R. (2023). Role of Artificial Intelligence (AI) in Human Resource Management (HRM) in Recent Era. *Shanlax International Journal of Management*, 11(2), 32-38.
- Mitchell, K. (2023). The future of talent acquisition: Reverse recruiting trends and insights. My Personal Recruiter. (2023, November 17). Available at

<https://mypersonalrecruiter.com/the-future-of-talent-acquisition-reverse-recruiting-trends-and-insights/>

Novac, C., & CIOCHINĂ, R. S. (2017). The Impact Of The Digital Era On Human Resources Management. Social Media As Recruiting Environment For Potential Candidates. *Management And Leadership*, 97-107.

Nyberg, A. J., Reilly, G., & Cragun, O. R. (2024). A Strategic Recruiting System Model for Integrating Human Capital Resources to Solve Strategic Organizational Challenges. In *Essentials of Employee Recruitment* (pp. 56-76). Routledge.

Prokopets, E. (2023). Cost of hiring an employee. *Toggl Blog*. <https://toggl.com/blog/cost-of-hiring-an-employee>

Romanko, O., & O'Mahony, M. (2022). The use of online job sites for measuring skills and labour market trends: A review. Economic Statistics Centre of Excellence (ESCoE) Technical Reports (ESCOE-TR-19).

Soulane, S. (2020). Why reverse recruitment is the future of tech hiring. *HR Tips*. (2020, July 21). Available at <https://blog.honeypot.io/reverse-recruitment-future-of-hiring/>

Suen, H. Y. (2018). How passive job candidates respond to social networking site screening. *Computers in Human Behavior*, 85, 396-404.

Tasheva, Z., & Karpovich, V. (2024). TRANSFORMATION OF RECRUITMENT PROCESS THROUGH IMPLEMENTATION OF AI SOLUTIONS. *Journal of Management and Economics*, 4(02), 12-17.

Verified Market Research. (2024). Recruitment & staffing market. Verified Market Research. <https://www.verifiedmarketresearch.com/product/recruitment-staffing-market/>

Zimmer, W. K., & Keiper, P. (2021). Redesigning curriculum at the higher education level: challenges and successes within a sport management program. *Educational Action Research*, 29(2), 276-291.