



Department of Business and Public Administration

MSc HRM Program

**ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΩΝ ΟΠΛΙΤΩΝ (ΣΥΟΠ)
ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΦΡΟΥΡΑΣ**

MSc Dissertation

Submitted by: Alexandros Ioakeimidis

Supervised by: Dr. Eleni Stavrou

©

Department of Business and Public Administration

Nicosia, February 2024

ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΩΝ ΟΠΛΙΤΩΝ
(ΣΥΟΠ)
ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΦΡΟΥΡΑΣ



University
of Cyprus

Faculty of Economics and Management
Department of Business and Public Administration

Declaration of Authorship

I hereby certify that the thesis I am submitting is entirely my own original work except where otherwise indicated. I am aware of the University's regulations concerning plagiarism, including those regulations concerning disciplinary actions that may result from plagiarism. Any use of the works of any other author, in any form, is properly acknowledged at their point of use.

Student's signature: _____

Name (in capitals): ALEXANDROS IOAKEIMIDIS

Date of submission: FEBRUARY,2024

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα την επιβλέποντα καθηγήτρια μου, Δρ. Ελένη Σταύρου για τις συμβουλές και τη συνεχή υποστήριξη για την ολοκλήρωση του έργου.

Ακόμη, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κ. Κωσταντίνο Κωστογλούδη, συντονιστή του Μεταπτυχιακού Προγράμματος, για την πολύτιμη καθοδήγηση και εμπιστοσύνη που μου έδειξε.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους γονείς μου, Γιώργο και Ήλια, αλλά και τις αδελφές μου, Στέλλα και Ελένη, για την υπομονή και την ηθική συμπαράσταση που μου έδωσαν για την ολοκλήρωση της εργασίας.

Alexandros Ioakeimidis

Περίληψη

Στόχος της εργασίας είναι η βελτίωση του θεσμού των Συμβασιούχων Οπλιτών (ΣΥΟΠ) της Εθνικής Φρουράς. Για την επίτευξη του παραπάνω, στην εργασία τονίζεται η σημασία της Ανάλυσης και Περιγραφής Εργασίας (Job Analysis & Job Description) για κάθε ειδικότητα, από τις οποίες μπορούν να εξαχθούν οι απαραίτητες δεξιότητες και ικανότητες που χρειάζονται οι ΣΥΟΠ, όχι μόνο για να αυξηθεί η αποτελεσματικότητά τους, αλλά και για την δημιουργία μιας επαγγελματικής προκύρηξης, η οποία θα δίνει την δυνατότητα στο άτομο που επιθυμεί να ενταχθεί εντός της Εθνικής Φρουράς να επιλέξει συγκεκριμένη ειδικότητα με απαραίτητα κριτήρια. Στην εργασία γίνεται ανάλυση των αριθμητικών δεδομένων πρόσληψης και παραίτησης ΣΥΟΠ στην Εθνική Φρουρά, στο οποίο εξάγεται το συμπέρασμα ότι ο επιθυμητός αριθμός ΣΥΟΠ που χρειάζεται η Εθνική Φρουρά δεν έχει ποτέ επιτευχθεί. Για την συλλογή στοιχείων από τους ΣΥΟΠ στάλθηκε ηλεκτρονικά ερωτηματολόγιο από το οποίο εξάχθηκαν συμπεράσματα περί των καθηκόντων που εκτελούν οι ΣΥΟΠ ανά ειδικότητα. Ακόμη, στην εργασία γίνεται σύγκριση της μεθόδου πρόσληψης της Εθνικής Φρουράς με τον Ελληνικό Στρατό, τον Αγγλικό Στρατό και τον Στρατό της Αυστραλίας. Τέλος, συμπεραίνεται πως η Εθνική Φρουρά θα πρέπει να προσλάβει επαγγελματικό προσωπικό με ειδίκευση στον Τομέα της Ειδίκευσης του Ανθρώπινου Δυναμικού για την μείωση κακών προσλήψεων, την εύρεση κενών στα οποία πιθανόν να απαιτείται η δημιουργία νέων Ειδικοτήτων για κάλυψη αναγκών της Εθνικής Φρουράς, αλλά και στη δημιουργία Νέας Προκύρηξης, η οποία να περιλαμβάνει ακριβή αριθμό αναγκών για κάθε Ειδικότητα και δυνατότητα επιλογής από τον ενδιαφερόμενο.

Contents

1.	Εισαγωγή – Σκοπός	3
1.1	Ιστορικό Θεσμού.....	3
1.2	Ανάλυση Εργασίας(Job Analysis) και Περιγραφή Εργασίας(Job Description) ...	4
1.21	Ανάλυση εργασίας.....	4
1.22	Περιγραφή Εργασίας.....	4
1.3	Μέθοδος Πρόσληψης ΣΥΟΠ από την Εθνική Φρουρά.....	5
1.3.1	1 ^η Σελίδα Απαιτούμενων Προσόντων της Προκήρυξης.....	5
1.3.2	2 ^η Σελίδα Απαιτούμενων Προσόντων της Προκήρυξης	7
1.3.3	Παράγραφος «Διαδικασίας Επιλογής» της Προκήρυξης.....	8
1.3.4	Παράγραφος 9 «ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΕ ΚΛΑΔΟΥΣ / ΟΠΛΑ / ΣΩΜΑΤΑ / ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ» της Προκήρυξης	9
1.3.5	Παράγραφος 10 «ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ/ΜΕΤΑΘΕΣΗ/ΑΠΟΣΠΑΣΗ/ΔΙΑΘΕΣΗ/ΜΕΤΑΤΑΞΗ» της Προκήρυξης.....	10
1.3.6	Παράγραφος 1 «Περίοδος Υπηρεσίας» της «Σύμβασης Απασχόλησης Οπλιτών στην Εθνική Φρουρά» (ΥΠΑΜ, 2024).....	10
1.3.7	Παράγραφος 2 «Περίοδος Υπηρεσίας» της «Σύμβασης Απασχόλησης Οπλιτών στην Εθνική Φρουρά» (ΥΠΑΜ, 2024).....	10
1.4	Ιστορικό Προσλήψεων	12
1.41	Συνολικές Ετήσιες Προσλήψεις	12
1.42	Ετήσιες προσλήψεις Ανά Σειρά.....	13
1.43	Προσλήψεις Έναντι Παραιτήσεων.....	14
1.44	Αριθμός ΣΥΟΠ στην αρχή κάθε έτους σε σύγκριση με το τέλος του Έτους	15
2.	Literature Review / Βιβλιογραφική επισκόπηση.....	16
2.1	Γιατί είναι σημαντική η Ανάλυση Εργασίας.....	16
2.2	Γιατί είναι σημαντική η περιγραφή εργασίας	17
2.3	Παράδειγμα Περιγραφής Εργασίας από Στρατό της Αγγλίας.....	18
2.3.1	Ειδικότητα, Μισθός, Ηλικία και Προυποθέσεις	18
2.3.2	Γενική Περιγραφή της Θέσης.....	18
2.3.3	Αναλυτική Περιγραφή της Θέσης.....	19
2.3.4	Παράδειγμα Ελληνικής Προκήρυξης ΕΠ.ΟΠ	21
3.	Μεθοδολογία.....	22
3.2	Ερωτηματολόγιο	22

4.	Ανάλυση Αποτελεσμάτων / Results	24
4.1	Γενικά Στοιχεία	24
4.2	Περιγραφή Εργασιακών Υποχρεώσεων	26
4.2.1	Πρώτο Καθήκον	27
4.2.2	Δεύτερο Καθήκον.....	28
4.2.3	Τρίτο Καθήκον.....	29
4.2.4	Τέταρτο Καθήκον.....	31
4.2.5	Πέμπτο Καθήκον	32
4.2.6	Έκτο Καθήκον	33
4.2.7	Επιπλέον Εργασίες	34
4.3	Ακαδημαϊκή Εκπαίδευση	35
4.4	Διοικητικές Ευθύνες.....	36
4.4.1	Επίπεδο Διοίκησης	36
4.4.2	Διοίκηση Στην Υπηρεσία	38
4.4.3	Προϊστάμενοι.....	39
4.5	Δεξιότητες (Skills)	41
4.5.1	Ετυμολογία	41
4.5.2	Ανάλυση.....	43
4.6	Ικανότητες (Competencies).....	51
4.6.1	Ετυμολογία	51
4.6.2	Ανάλυση.....	51
5.	Περιορισμοί της Μελέτης	55
5.1	Χρόνος	55
5.2	Ερωτήσεις Κειμένου και Διευκρίνηση των Ερωτήσεων.....	55
5.3	Περιορισμένος αριθμός Ειδικοτήτων των Εκπαιδευόμενων	55
6.	Συζήτηση αποτελεσμάτων.....	56
7.	Συμπέρασμα.....	58
	Βιβλιογραφία.....	60

1. Εισαγωγή – Σκοπός

Ο σκοπός της εργασίας είναι η Ανάλυση και Περιγραφή Εργασίας για κάθε ειδικότητα του θεσμού των Συμβασιούχων Οπλιτών (ΣΥΟΠ) της Εθνικής Φρουράς (ΕΦ), από την οπτική πλευρά του Ανθρωπίνου Δυναμικού. Η Ανάλυση και Περιγραφή Εργασίας αποτελεί το πρώτο βήμα προς την σύνταξη της προκήρυξης των σχετικών θέσεων της ΕΦ και τη δημιουργία ενός κατάλληλου σχεδίου πρόσληψης ΣΥΟΠ, το οποίο θα αποσκοπεί στην τοποθέτηση του κατάλληλα καταρτισμένου προσωπικού στις υπόψη θέσεις και στη μείωση των ακατάλληλων προσλήψεων και του αριθμού παραιτήσεων.

1.1 Ιστορικό Θεσμού

Σύμφωνα με την ιστοσελίδα του ΓΕΕΦ, οι Συμβασιούχοι Οπλίτες (ΣΥΟΠ) είναι ένας θεσμός ο οποίος δημιουργήθηκε (ΥΠΑΜ, 2024) το 2016 για την:

1. Κάλυψη των αναγκών που προέκυψαν από τη μείωση της θητείας των οπλιτών σε 14 μήνες.
2. Στελέχωση των κυρίων οπλικών συστημάτων των Μονάδων με επαγγελματίες οπλίτες, γεγονός που επαυξάνει τη μαχητική ικανότητα της Εθνικής Φρουράς καθιστώντας αυτή, ημιεπαγγελματικό στρατό.
3. Αύξηση του βαθμού ασφαλείας των εγκαταστάσεων (Στρατοπέδων-Φυλακίων) με την εμπλοκή των ΣΥΟΠ στα μέτρα ασφαλείας (Αρχιφύλακες, Σκοποί, Περίπολα και λοιπά).
4. Στελέχωση με ΣΥΟΠ των Ειδικών Δυνάμεων (ΚΔ-ΣΝ-ΟΥΚ) με αποτέλεσμα την αύξηση της μαχητικής τους ικανότητας.
5. Εξασφάλιση ύπαρξης και ανανέωσης του προσωπικού με μέσο όρο ηλικίας, δυνάμενο να ανταποκριθεί στις αυξημένες επιχειρησιακές ανάγκες της Εθνικής Φρουράς.

Πέραν των παραπάνω, το ΓΕΕΦ προέβη στην εκμετάλλευση – αξιοποίηση των γραμματειακών τους γνώσεων, σύμφωνα με τα πτυχία και τα μεταπτυχιακά τους καθώς επίσης και των τεχνικών γνώσεων και εμπειριών που είχαν πριν την κατάταξή τους προεπιλέγοντας τους σε θέσεις απ' όπου γίνεται εκμετάλλευση των προσόντων που διαθέτουν, σε αριθμό και προσόντα που είναι χρήσιμα και συμβατά με τις ειδικότητες και τις ανάγκες της Εθνικής Φρουράς.

1.2 Ανάλυση Εργασίας(Job Analysis) και Περιγραφή Εργασίας(Job Description)

1.21 Ανάλυση εργασίας

Στη διαδικασία αυτή αναλύονται συστηματικά οι θέσεις εργασίας για τα διάφορα τμήματα. Από την ανάλυση προκύπτουν η περιγραφή της θέσης, τα καθήκοντα, οι απαιτήσεις της θέσης, οι δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει ο κάτοχος της θέσης αυτής.

Με τον όρο **Ανάλυση Θέσεως Εργασίας** (Breaugh, 2017) εννοούμε τη διαδικασία συγκέντρωσης και καταγραφής των σημαντικών δραστηριοτήτων, τις οποίες εκτελεί ένας εργαζόμενος, των απαιτήσεων και των τεχνικών και περιβαλλοντικών δεδομένων της θέσης, καθώς και του συνόλου των **προσόντων**, των **γνώσεων**, των **ικανοτήτων** και των **ευθυνών** που πρέπει να συνδυάζει ο εργαζόμενος για την επιτυχή διεξαγωγή της εργασίας του.

1.22 Περιγραφή Εργασίας

Η περιγραφή αφορά στο τι κάνει ο εργαζόμενος, πώς το κάνει και κάτω από ποιες συνθήκες το κάνει.

Περιλαμβάνει:

- Ταυτότητα της θέσης εργασίας (τίτλος).
- Περιγραφή της γενικής φύσης της θέσης.
- Καταγραφή των καθηκόντων, των υποχρεώσεων, των ευθυνών

και της δικαιοδοσίας που συνεπάγεται η θέση.

- Πρότυπα απόδοσης.
- Εργασιακές συνθήκες.

1.3 Μέθοδος Πρόσληψης ΣΥΟΠ από την Εθνική Φρουρά

Ανά τακτά χρονικά διαστήματα το Υπουργείο Άμυνας εκδίδει προκήρυξη περί πρόσληψης οπλιτών με Σύμβαση(ΣΥΟΠ) στην Εθνική Φρουρά για «πλήρωση των κενών ή κενούμενων θέσεων από το σύνολο των θέσεων ΣΥ.ΟΠ. που εγκρίθηκαν με τις σχετικές Αποφάσεις του Υπουργικού Συμβουλίου». Τα απαιτούμενα προσόντα για την πρόσληψη είναι:

1.3.1 1^η Σελίδα Απαιτούμενων Προσόντων της Προκήρυξης

ΠΡΟΚΗΡΥΞΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΟΠΛΙΤΩΝ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΦΡΟΥΡΑ (ΥΠΑΜ, 2024)

Το Υπουργείο Άμυνας ενδιαφέρεται να προσλάβει Οπλίτες με Σύμβαση στην Εθνική Φρουρά (στο εξής «ΣΥ.ΟΠ.»), για πλήρωση των κενών ή κενούμενων θέσεων από το σύνολο των θέσεων ΣΥ.ΟΠ. που εγκρίθηκαν με τις σχετικές Αποφάσεις του Υπουργικού Συμβουλίου, με ημερ. 13.5.2016 και 25.5.2017 και προσκαλεί άτομα που διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα, ως καθορίζονται κατωτέρω, να υποβάλουν αίτηση για πρόσληψη. Οι εν λόγω Οπλίτες θα προσληφθούν με σύμβαση για αρχική περίοδο ενός έτους και μετά τη συμπλήρωση της περιόδου αυτής η σύμβασή τους δύναται να ανανεώνεται για περαιτέρω διαδοχικές χρονικές περιόδους ενός (1) μέχρι τριών (3) ετών, όπως ήθελε αποφασίσει το Υπουργικό Συμβούλιο, με ανώτατη συνολική διάρκεια της Σύμβασης τα δέκα (10) έτη.

1. Για τη διεκδίκηση θέσης Συμβασιούχου Οπλίτη ο υποψήφιος θα πρέπει να έχει τα ακόλουθα προσόντα κατά την ημερομηνία λήξης της προθεσμίας για υποβολή των αιτήσεων και να επιτύχει σε Αθλητική και Στρατιωτική Δοκιμασία καθώς και σε Υγειονομική Εξέταση:

(α) Να είναι πολίτης της Κυπριακής Δημοκρατίας.

(β) Να είναι ηλικίας κάτω των 32 ετών.

(γ) Να είναι απόφοιτος Δημόσιου εξατάξιου Σχολείου Μέσης Εκπαίδευσης ή Λυκείου Μέσης Εκπαίδευσης ή απόφοιτος εγγεγραμμένου στο Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού Ιδιωτικού Σχολείου Μέσης Εκπαίδευσης εξαετούς τουλάχιστον φοίτησης.

(δ) Να έχει πολύ καλή γνώση της Ελληνικής γλώσσας.

Διευκρινίζεται ότι για τους απόφοιτους από αναγνωρισμένη Σχολή Μέσης Εκπαίδευσης της Κύπρου, που έχει ως βασική γλώσσα διδασκαλίας την Ελληνική, δεν απαιτείται άλλο αποδεικτικό στοιχείο/πιστοποιητικό, πέραν του απολυτηρίου Σχολής Μέσης Εκπαίδευσης.

Για τους απόφοιτους αναγνωρισμένων ξενόγλωσσων Σχολών Μέσης Εκπαίδευσης απαιτείται η υποβολή απαραίτητου Πιστοποιητικού (τεκμηρίου), για πολύ καλή γνώση της Ελληνικής γλώσσας, με βάση τα αποδεκτά τεκμήρια που έχει καθορίσει η Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας (βλ. Εγκύκλιο με Αρ. 256, ημερ. 15.10.2019, στην ιστοσελίδα <http://www.psc.gov.cy>).

(ε) Να έχει εκπληρώσει στρατιωτική θητεία, ή να έχει νόμιμα απαλλαγεί από την υποχρέωση εκπλήρωσης θητείας στη Δύναμη, δυνάμει των παραγράφων (ε) έως (ι) και (ιβ) του εδαφίου (1) του άρθρου 23 ή να έχει απολυθεί οριστικά από τη Δύναμη δυνάμει του εδαφίου (5) του άρθρου 41 των περί της Εθνικής Φρουράς Νόμων του 2011 έως 2021. Πρόσωπα που έχουν εκπληρώσει εναλλακτική στρατιωτική υπηρεσία ή εναλλακτική κοινωνική υπηρεσία ή ανεξαρτήτως φύλου, περιλαμβάνονται κατ' αναλογία, στις κατηγορίες που απαλλάσσονται από την υποχρέωση στράτευσης με βάση το τελευταίο Διάταγμα του Υπουργικού Συμβουλίου που δημοσιεύτηκε σύμφωνα με το Άρθρο 28(1) των πιο πάνω Νόμων, δεν έχουν δικαίωμα συμμετοχής στην διαδικασία πρόσληψης.

Νοείται ότι, ενόσω η εκπλήρωση στρατιωτικής υπηρεσίας δεν είναι υποχρεωτική για τις γυναίκες, η προϋπόθεση εκπλήρωσης της υποχρέωσης θητείας δεν απαιτείται για τις υποψήφιες για πρόσληψη γυναίκες.

Νοείται περαιτέρω ότι, δικαίωμα συμμετοχής στη διαδικασία πρόσληψης οπλιτών με Σύμβαση έχουν και οι εθνοφρουροί που υπηρετούν ως ικανοί με ικανότητα πρώτης ή δεύτερης κατηγορίας (I/1 ή I/2), η πρόσληψη των οποίων όμως, σε περίπτωση που εξασφαλίσουν κατάλληλη σειρά επιτυχίας, τελεί υπό την αίρεση της πλήρωσης όλων των απαιτούμενων προϋποθέσεων, περιλαμβανομένων των προϋποθέσεων της παρούσας υποπαραγράφου.

Με επιφύλαξη των ανωτέρω, διευκρινίζεται ότι η εκπλήρωση της θητείας είναι προϋπόθεση που πρέπει απαραίτητα να ικανοποιείται κατά την ημερομηνία υπογραφής της Σύμβασης Απασχόλησης.

(στ) Να εκπληρώνει την τυχόν υποχρέωσή του για εφεδρική υπηρεσία στην Εθνική Φρουρά με ικανότητα πρώτης ή δεύτερης κατηγορίας (I/1 ή I/2).

(ζ) Να έχει Δείκτη Μάζας Σώματος (ΔΜΣ) [ΔΜΣ = βάρος σε κιλά/(ύψος σε μέτρα)²]:

Για άνδρες: από 18 έως και 30

Για γυναίκες: από 17 έως και 27.

(η) Να έχει λευκό Ποινικό Μητρώο.

(θ) Να μην του/της έχει αφαιρεθεί η δυνατότητα κατοχής όπλου από τις Αρμόδιες Αρχές.

1.3.2 2^η Σελίδα Απαιτούμενων Προσόντων της Προκήρυξης

(ι) Να μην έχει καταδικαστεί από Στρατιωτικό Δικαστήριο ή/και Πολιτικό Δικαστήριο για αδίκημα σοβαρής μορφής που ενέχει έλλειψη τιμιότητας ή ηθική αισχύροτητα ή αδίκημα λιποταξίας, ή να μην έχει υποβιβαστεί στο βαθμό του κατά την περίοδο εκπλήρωσης της στρατιωτικής του θητείας (ΥΠΑΜ, 2024).

(ια) Να μην έχει απολυθεί ή να μην έχει επιβληθεί σε αυτόν/ήν η πειθαρχική ποινή του αναγκαστικού τερματισμού της Σύμβασης Απασχόλησης ή να μην έχει ληφθεί απόφαση για μη ανανέωση της Σύμβασης Απασχόλησης στο παρελθόν στην Εθνική Φρουρά ή να μην έχουν τερματιστεί οι υπηρεσίες του/της στο παρελθόν από τον Στρατό της Δημοκρατίας ή την Εθνική Φρουρά ή τη Δημόσια Υπηρεσία ή οποιαδήποτε άλλη υπηρεσία ή νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου της Δημοκρατίας ή της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή οποιουδήποτε κράτους μέλους της για πειθαρχικό παράπτωμα ή ποινικό αδίκημα.

(ιβ) Να μην έχει υποβάλει αίτημα για παραίτηση από τη θέση Συμβασιούχου Οπλίτη (ΣΥΟΠ) δύο φορές και άνω.

(ιγ) Να επιτύχει στην ακόλουθη Αθλητική Δοκιμασία που διεξάγεται από Επιτροπή (καλούμενη «Αθλητική Επιτροπή»), που συγκροτείται για τον σκοπό αυτό από τον Υπουργό Άμυνας:

Αγώνισμα	Κατώτατα Όρια επίδοσης	Σκοπός της δοκιμασίας	Οδηγίες
1000μ.	Άνδρες: 5',15" Γυναίκες: 6',43"	Αξιολόγηση αντοχής	Οι υποψήφιοι/ες έχουν δικαίωμα μιας (1) προσπάθειας. Εάν κατά τη διάρκεια του αγώνα αποχωρήσουν, για οποιοδήποτε λόγο, από το αγώνισμα χωρίς να τερματίσουν ή δεν τερματίσουν εντός του καθορισμένου χρόνου θεωρούνται αποτυχημένοι.

-Πίνακας 1-

(ιδ) Να επιτύχει στην ακόλουθη Στρατιωτική Δοκιμασία που διεξάγεται από Επιτροπή (καλούμενη «Επιτροπή Στρατιωτικής Δοκιμασίας»), που συγκροτείται για τον σκοπό αυτό από τον Υπουργό Άμυνας:

Στρατιωτική Δοκιμασία	Κατώτατα Όρια επίδοσης	Σκοπός της δοκιμασίας	Οδηγίες
Μεταφορά Κανίστρων 150μ.	Άνδρες: 2',00" Γυναίκες: 2',00"	Αξιολόγηση της μαχητικής ικανότητας Στρατιωτική απαίτηση για διασφάλιση της βιωσιμότητας του μαχητή στο πεδίο της μάχης – Αξιολόγηση της ικανότητας για αλλαγή θέσης μάχης ή/και για μεταφορά βάρους σε εύλογο χρόνο (φόρτος μάχης, καύσιμα, πυρομαχικά, μεταφορά τραυματία κλπ.) ή/και η δυνατότητα μεταφοράς και γέμισης βλημάτων πυροβόλων και όλμων μεγάλου διαμετρήματος, απαιτήσεις που προκύπτουν από τα καθήκοντα των ΣΥΟΠ.	Μεταφορά δύο (2) μεταλλικών κανίστρων στρατιωτικού τύπου, συνολικού βάρους 20 κιλών έκαστο, για 150μ., χωρίς επαφή των κανίστρων με το έδαφος.

-Πίνακας 2-

(ιε) Να υποβληθεί σε Υγειονομική Εξέταση που διεξάγεται από Υγειονομική Επιτροπή συγκροτούμενη για το σκοπό αυτό από τον Υπουργό Άμυνας, κατά την οποία θα γίνει έλεγχος των σωματομετρικών του στοιχείων, καθώς και της κατάστασης της υγείας του, προκειμένου να διαπιστωθεί ότι είναι ικανός για υπηρεσία στην Εθνική Φρουρά με ικανότητα πρώτης ή δεύτερης κατηγορίας (I/1 ή I/2), με βάση τον Πίνακα νοσημάτων, παθήσεων και βλαβών της υγείας που εκδίδεται δυνάμει του άρθρου 31 του περί Εθνικής Φρουράς Νόμου. Η υγειονομική εξέταση δυνατόν να περιλαμβάνει και εξετάσεις βιολογικού υλικού για έλεγχο ύπαρξης στον οργανισμό των υποψηφίων παράνομων εξαρτησιογόνων ουσιών.

1.3.3 Παράγραφος «Διαδικασίας Επιλογής» της Προκήρυξης

Η διαδικασία επιλογής των υποψηφίων είναι η ακόλουθη:

Επιτροπή Αξιολόγησης

Ο Υπουργός συστήνει πενταμελή Επιτροπή Αξιολόγησης, η οποία θα εξετάσει τη συνδρομή των προσόντων και την υποβολή των απαιτούμενων δικαιολογητικών από τους/τις υποψήφιους/ες, καθώς και τα αποτελέσματα της Αθλητικής Δοκιμασίας και της Στρατιωτικής Δοκιμασίας, σύμφωνα με την παρούσα Προκήρυξη για τις υπό αναφορά θέσεις και θα καταρτίσει Προκαταρκτικό Πίνακα. Στον εν λόγω Πίνακα θα περιλαμβάνονται οι υποψήφιοι/ες που πληρούν όλα τα απαιτούμενα προσόντα που αναφέρονται στην Παράγραφο 1 ανωτέρω [εξαιρουμένων των Υγειονομικών εξετάσεων της παραγράφου 1 (ιε)] και κατατάσσονται κατά σειρά προτεραιότητας για πρόσληψη με σύμβαση, ανάλογα με τη μοριοδότηση που έχουν λάβει, με βάση, αφενός τον βαθμό του Απολυτηρίου τους από αναγνωρισμένη Σχολή Μέσης Εκπαίδευσης [βλέπε ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ πιο κάτω], και αφετέρου την υπηρεσία τους στην Εθνική Φρουρά, η οποία μοριοδοτείται με μέχρι και 4 μονάδες, για πλήρη στρατιωτική υπηρεσία (14 μηνών και άνω) και αναλογία των μονάδων για εκπλήρωση μειωμένης στρατιωτικής θητείας [βλέπε ΣΗΜΕΙΩΣΗ αρ.(3) πιο κάτω]. Νοείται ότι, όσοι υπηρετούν τη θητεία τους στην Εθνική Φρουρά θα

λαμβάνουν αναλογία των 4 μονάδων, με βάση το χρόνο που έχουν υπηρετήσει κατά την τελευταία ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων.

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ:

(1) Το Απολυτήριο (με μέγιστο βαθμό είκοσι) λαμβάνει 10-20 μονάδες ανάλογα με το βαθμό στη βάση του δεκαδικού συστήματος (π.χ. για βαθμό 16 4/15 θα πιστώνονται 16.267 μονάδες).

(2) Για τις περιπτώσεις των αναγνωρισμένων από το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού ξενόγλωσσων σχολών Μέσης Εκπαίδευσης, οι οποίες δεν εκδίδουν Απολυτήριο με βαθμό, για τον υπολογισμό του μέσου όρου της βαθμολογίας, καταμετρούνται οι επιτυχίες στις εξετάσεις ανωτέρου επιπέδου GCE A Level και AS Level και λαμβανομένου υπόψη ότι το AS Level έχει μισή βαρύτητα σε σχέση με το A Level και ότι A=20, B=18, C=15, D=12 και E=10.

(3) Η υπηρεσία στην Εθνική Φρουρά λαμβάνει μέχρι και 4 μονάδες. Όσοι υπηρέτησαν 14 μήνες και άνω λαμβάνουν 4 μονάδες, ενώ όσοι υπηρέτησαν λιγότερο από 14 μήνες λαμβάνουν αναλογία των 4 μονάδων για κάθε ολοκληρωμένο μήνα υπηρεσίας (π.χ. για θητεία 6 μηνών θα πιστώνονται 1,714 μονάδες).

Σε περίπτωση ισοβαμίας θα λαμβάνεται υπόψη η ημερομηνία γεννήσεως και θα προηγείται ο/η νεώτερος/η.

Ο Προκαταρκτικός Πίνακας που καταρτίζεται με βάση τα πιο πάνω, δημοσιεύεται στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας και παρέχεται σε κάθε πρόσωπο που υπέβαλε αίτηση το δικαίωμα να υποβάλει ένσταση κατά της σειράς κατάταξης του στον Προκαταρκτικό Πίνακα, εντός χρονικού διαστήματος οκτώ (8) ημερολογιακών ημερών από την ημερομηνία δημοσίευσης του Πίνακα στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας (συμπεριλαμβανόμενης).

Επιτροπή Ενστάσεων

Ο Υπουργός Άμυνας συστήνει τριμελή Επιτροπή Ενστάσεων, η οποία εξετάζει τις υποβληθείσες ενστάσεις και καταρτίζει Τελικό Πίνακα, ο οποίος περιλαμβάνει τους υποψήφιους που κρίνεται ότι δύνανται να προσληφθούν με Σύμβαση κατά σειρά προτεραιότητας και ο οποίος δημοσιεύεται στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας.

1.3.4 Παράγραφος 9 «ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΕ ΚΛΑΔΟΥΣ / ΟΠΛΑ / ΣΩΜΑΤΑ /

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ» της Προκύρηξης

Η κατανομή των ΣΥ.ΟΠ. σε Κλάδους / Όπλα / Σώματα / Υπηρεσίες γίνεται σύμφωνα με διαδικασία και κριτήρια που καθορίζονται από το Υπουργικό Συμβούλιο, λαμβανομένων υπόψη σε κάθε περίπτωση των υπηρεσιακών και επιχειρησιακών αναγκών της Δύναμης. Για την τοποθέτηση σε εξειδικευμένες υπηρεσίες ή και θέσεις θα λαμβάνονται υπόψη ως επιπρόσθετα προσόντα, σχετικά Πτυχία και Τίτλοι Σπουδών ή και επαγγελματική πείρα.

Δυνατότητα υποβολής τέτοιων πιστοποιητικών καθώς και Ειδικών Άδειών Οδήγησης παρέχεται, προαιρετικά, κατά τη διαδικασία της ηλεκτρονικής υποβολής της αίτησης. Ωστόσο, οι επιτυχόντες έχουν την ευκαιρία και θα κληθούν να τα προσκομίσουν σε κατοπινό στάδιο.

1.3.5 Παράγραφος 10

«ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ/ΜΕΤΑΘΕΣΗ/ΑΠΟΣΠΑΣΗ/ΔΙΑΘΕΣΗ/ΜΕΤΑΤΑΞΗ» της

Προκήρυξης

Κάθε τοποθέτηση, μετάθεση, απόσπαση, διάθεση ή μετάταξη ΣΥ.ΟΠ. διενεργείται από τον Αρχηγό της Εθνικής Φρουράς, λαμβανομένων υπόψη σε κάθε περίπτωση των υπηρεσιακών και επιχειρησιακών αναγκών της Δύναμης. Διάθεση ΣΥ.ΟΠ. αποφασίζεται σε περίπτωση έκτακτων υπηρεσιακών αναγκών ή για εκτέλεση ειδικών καθηκόντων.

1.3.6 Παράγραφος 1 «Περίοδος Υπηρεσίας» της «Σύμβασης

Απασχόλησης Οπλιτών στην Εθνική Φρουρά» (ΥΠΑΜ, 2024)

1.1 Η παρούσα Σύμβαση είναι χρονικής διάρκειας ενός έτους από μέχρι και την με δικαίωμα ανανέωσης κατόπιν απόφασης του Υπουργού Άμυνας, για περαιτέρω διαδοχικές χρονικές περιόδους ενός (1) μέχρι τριών (3) ετών, όπως ήθελε αποφασίσει το Υπουργικό Συμβούλιο και εφόσον υπάρχει προς τούτο η γραπτή συγκατάθεση του Οπλίτη, τέσσερις τουλάχιστον μήνες πριν από τη λήξη της. Νοείται ότι, το ανώτατο όριο ηλικίας μέχρι το οποίο δύναται να υπηρετεί πρόσωπο ως οπλίτης με σύμβαση είναι τα σαράντα δύο (42) έτη και η σύμβαση τερματίζεται αυτοδικαίως.

1.2 Κατά τη λήψη απόφασης από τον Υπουργό για ανανέωση της παρούσας Σύμβασης, θα λαμβάνεται σοβαρά υπόψη η αξιολόγηση του Οπλίτη, που προβλέπεται στον όρο 3 της παρούσας Σύμβασης.

1.3.7 Παράγραφος 2 «Περίοδος Υπηρεσίας» της «Σύμβασης

Απασχόλησης Οπλιτών στην Εθνική Φρουρά» (ΥΠΑΜ, 2024)

2.1 Ο Οπλίτης κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας Σύμβασης οφείλει:

2.1.1 Να εκτελεί κατά βάση καθήκοντα χειριστή οπλικών συστημάτων αρμάτων, πυροβόλων, ειδικοποιημένων οχημάτων και μέσων/μηχανημάτων ως επίσης και άλλα καθήκοντα στρατιωτικής φύσεως και καθήκοντα που εκτελούν οι οπλίτες που υπηρετούν για εκπλήρωση της υποχρέωσης στρατιωτικής υπηρεσίας στην Εθνική Φρουρά, καθώς και οποιαδήποτε άλλα καθήκοντα ήθελαν ανατεθεί σε αυτόν δυνάμει των περί Εθνικής Φρουράς Νόμων του 2011 έως 2022, όπως αυτοί εκάστοτε τροποποιούνται ή αντικαθίστανται.

2.1.2 Να έχει ενεργό εμπλοκή σε θέματα ασφάλειας και ευταξίας στρατοπέδων – φυλακίων, αναλαμβάνοντας όλα τα απορρέοντα για την ασφάλεια καθήκοντα και υπηρεσίες, όπως αρχιφύλακα, σκοπού, περίπολου, δεκανέα αλλαγής, οργάνου υπηρεσίας.

2.1.3 Να εκτελεί υπηρεσίες με διανυκτερεύσεις, ο αριθμός των οποίων θα καθορίζεται από τον Αρχηγό της Εθνικής Φρουράς με βάση τις υπηρεσιακές ανάγκες, εκτελώντας τα καθήκοντα που του ανατίθενται. Επίσης, οφείλει να

συμμετέχει σε όλες τις δραστηριότητες της Εθνικής Φρουράς, συμπεριλαμβανομένων και ασκήσεων, σύμφωνα με το πρόγραμμα της Μονάδας.

2.1.4 Να εκτελεί τα καθήκοντά του με επιμέλεια και αφοσίωση και να συμμορφώνεται προς τις εκάστοτε νομοθετικές/κανονιστικές διατάξεις, διαταγές, οδηγίες, εγκυκλίους και πρακτικές, όπως εφαρμόζονται στην Εθνική Φρουρά.

2.1.5 Να παρέχει τις υπηρεσίες του, σύμφωνα με τα καθοριζόμενα στους περί Εθνικής Φρουράς Νόμους του 2011 έως 2022, όπως εκάστοτε τροποποιούνται ή αντικαθίστανται.

2.1.6 Να μην ασκεί άμεσα ή έμμεσα οποιοδήποτε επάγγελμα ή επιτήδευμα ή να ασχολείται ή μετέχει σε οποιαδήποτε ιδιωτική εργασία ή επιχείρηση, εάν δεν έχει προηγουμένως εξασφαλίσει σχετική έγκριση από τον Υπουργό, με όρους και προϋποθέσεις που καθορίζονται από τον ίδιο, εφόσον κρίνεται ότι η απασχόληση δεν επηρεάζει την εκτέλεση των καθηκόντων.

2.1.7 Να μην πληροφορεί, γνωστοποιεί, κοινοποιεί, μεταδίδει και/ή καθ' οιονδήποτε τρόπο διαδίδει ή παραδίδει άμεσα ή έμμεσα οποτεδήποτε προς οποιοδήποτε πρόσωπο (εξαιρέσει προσώπου δεόντως εξουσιοδοτημένου από τον Υπουργό), οποιαδήποτε πληροφορία και/ή στοιχεία και/ή υλικό και/ή έγγραφα και γενικά οτιδήποτε έρχεται σε γνώση του και/ή ετοιμάζεται και/ή χρησιμοποιείται από τον ίδιο συνεπεία της παροχής των υπηρεσιών του δυνάμει της παρούσας Σύμβασης. Περαιτέρω δεσμεύεται ότι θα τηρεί μυστική κάθε τέτοια πληροφορία και/ή στοιχεία και/ή υλικό και/ή έγγραφα και γενικά οτιδήποτε έρχεται σε γνώση του και/ή χρησιμοποιείται από τον ίδιο συνεπεία των εν λόγω υπηρεσιών του. Η δυνάμει της παρούσας παραγράφου υποχρέωση ισχύει και μετά τη λήξη της παρούσας Σύμβασης.

2.1.8 Όχι αργότερα από την ημερομηνία λήξης και/ή του τερματισμού της παρούσας Σύμβασης, να παραδώσει στην Εθνική Φρουρά όλα τα όπλα, πυρομαχικά ή άλλο πολεμικό υλικό και εφόδια που του έχουν χορηγηθεί κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του, τα οποία αποτελούν περιουσία της Κυβέρνησης.

2.2 Η Κυβέρνηση, μετά την έναρξη ισχύος της παρούσας Σύμβασης, αναλαμβάνει να χορηγήσει στον Οπλίτη για σκοπούς εκτέλεσης των καθηκόντων του, δωρεάν στολές και άλλα εφόδια με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις όπως και στα λοιπά μέλη της Δύναμης.

2.3 Ο Οπλίτης υπόκειται σε όλες τις σχετικές διατάξεις των περί Εθνικής Φρουράς Νόμων και των περί Στρατιωτικού Ποινικού Κώδικα και Δικονομίας Νόμων, καθώς και των Κανονισμών που εκδίδονται δυνάμει αυτών, όπως αυτοί εκάστοτε τροποποιούνται ή αντικαθίστανται.

2.4 Με την υπογραφή της παρούσας Σύμβασης ο Οπλίτης θα τοποθετείται/μετατίθεται σε Κλάδο/Όπλο/Σώμα/Ειδικότητα, σε Μονάδες/Υπηρεσίες, με βάση τις ανάγκες της Δύναμης και του Υπουργείου Άμυνας.

2.5 Με την πρόσληψή του ο Οπλίτης θα υφίσταται αρχική εκπαίδευση και στη συνέχεια κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του, εκπαίδευση στην ειδικότητα που θα τοποθετηθεί, για περιόδους που θα καθορίζονται από το ΓΕΕΦ.

2.6 Όταν οι ανάγκες της Δύναμης το απαιτούν, ο Οπλίτης θα παρέχει τις υπηρεσίες του, χωρίς δικαίωμα υπερωριακής αποζημίωσης, όπως ισχύει και για τα λοιπά μέλη της Δύναμης.

2.7 Τυχόν απονομή στον Οπλίτη του βαθμού του Δεκανέα ή του Λοχία, σύμφωνα με διαδικασία που θα καθορίζεται από τον Υπουργό, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Αρχηγού της Εθνικής Φρουράς, ουδεμία μεταβολή θα συνεπάγεται στην Αμοιβή του Οπλίτη όπως αυτή καθορίζεται στον όρο 4 της παρούσας Σύμβασης.

2.8 Η αρχαιότητα του Οπλίτη καθορίζεται από την ημερομηνία υπογραφής της παρούσας Σύμβασης και σε περίπτωση απονομής βαθμού, την ημερομηνία απονομής αυτού. Κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του ο Οπλίτης θα είναι αρχαιότερος από τους ομοιόβαθμους του υπηρετούντες εθνοφρουρούς, και νεώτερος από τους ομοιόβαθμους του μόνιμους Οπλίτες του Στρατού ή, ανάλογα με την περίπτωση, τους Εθελοντές Υπαξιωματικούς, τους Συμβασιούχους Υπαξιωματικούς και τους Μόνιμους Υπαξιωματικούς.

1.4 Ιστορικό Προσλήψεων

1.41 Συνολικές Ετήσιες Προσλήψεις

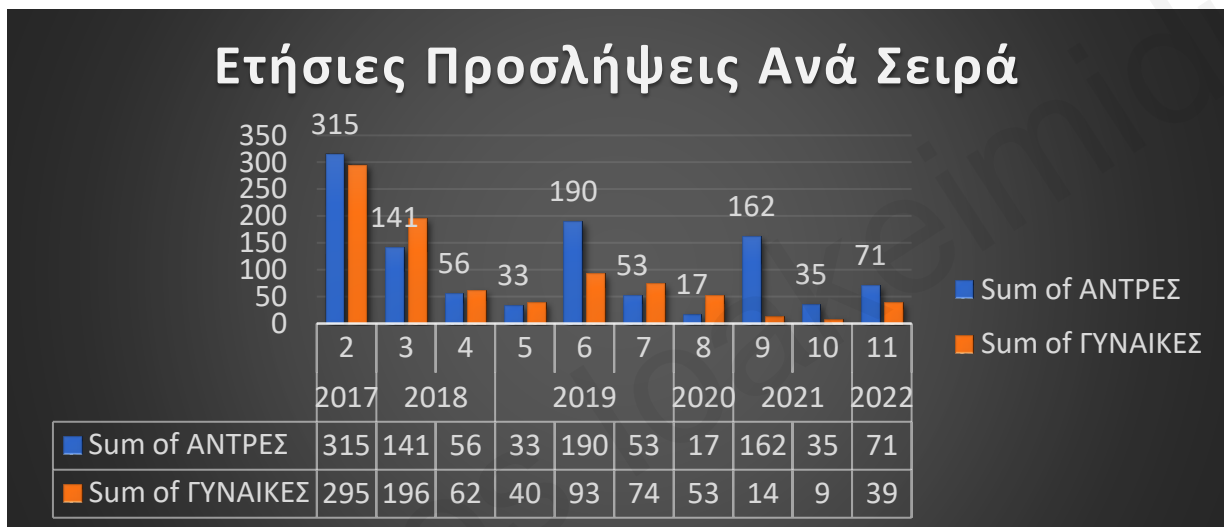
Το 2016 ξεκίνησε η πρώτη σειρά προσλήψεων, στην οποία προσλήφθηκαν 2938 άνδρες για να επανδρώσουν την ΕΦ ως ΣΥΟΠ. Από το 2017 και με τη 2^η σειρά προσλήψεων, ξεκίνησε η ένταξη Γυναικών στο θεσμό. Από τότε κάθε χρόνο εκδίδονται Προκηρύξεις για πρόσληψη τόσο ανδρών όσο και γυναικών στο θεσμό.



-Διάγραμμα 1-

1.42 Ετήσιες προσλήψεις Ανά Σειρά

Ιστορικά υπήρχαν έτη κατά τα οποία λόγω αναγκών οι οποίες προκύπταν από παραιτήσεις ΣΥΟΠ, το υπουργικό συμβούλιο αποφάσιζε στην έκδοση Προκήρυξης για νέα σειρά προσλήψεων. Αποκορύφωμα το 2019 με 3 σειρές προσλήψεων μέσα στο έτος. Μέχρι και σήμερα, υπήρξαν συνολικά 12 σειρές προσλήψεων, για τις οποίες έχουμε τα αριθμητικά δεδομένα μέχρι την 11^η, πλην της τελευταίας.



-Διάγραμμα 2-

1.43 Προσλήψεις Έναντι Παραιτήσεων

Συγκρίνοντας τις Παραιτήσεις έναντι των συνολικών προσλήψεων ανά έτος, συμπεραίνουμε ότι από το 2019 υπάρχει αρνητικό πρόσημο, εάν αφαιρέσουμε τις Παραιτήσεις από τις Προσλήψεις. Το δεδομένο είναι ανησυχητικό, διότι ο μέγιστος αριθμός των ΣΥΟΠ που χρειάζεται η ΕΦ δεν μπορεί να καλυφθεί. Λόγω έλλειψης δεδομένων περί λόγου Παραίτησης των ΣΥΟΠ μέσω συνέντευξης Εξόδου, είναι δύσκολο να διαπιστωθούν τα ακριβή αίτια.



-Διάγραμμα 3-



-Διάγραμμα 4-

1.44 Αριθμός ΣΥΟΠ στην αρχή κάθε έτους σε σύγκριση με το τέλος του Έτους

Λόγω των παραιτήσεων, διαπιστώνεται πώς από το 2016 η ΕΦ ποτέ δεν έχει πλησιάσει την οροφή των 3090 ατόμων που χρειάζεται. Το στατιστικό αυτό υποδεικνύει πώς η διαδικασία πρόσληψης δεν λειτουργεί με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο, διότι ο στόχος δεν έχει ακόμα επιτευχθεί ποτέ χρονικά. Το πιο πάνω συμπέρασμα δεν θα ήταν αληθές εάν ο στόχος είχε προηγουμένως επιτευχθεί, όμως στατιστικά μόνο το 2019 ο αριθμός των ΣΥΟΠ ήταν λίγο πιο πάνω από τα 3000 άτομα.



-Διάγραμμα 5-

2. Literature Review / Βιβλιογραφική επισκόπηση

2.1 Γιατί είναι σημαντική η Ανάλυση Εργασίας

Σύμφωνα με μελέτη που διεξήχθη με επίκεντρο τον δημόσιο Τομέα του Πακιστάν (Ashraf, 2017), τονίζεται πώς η Ανάλυση Εργασίας έχει ζωτικής σημασίας ρόλο στη Διοίκηση Ανθρωπίνου Δυναμικού. Όπως αναφέρει, μια λανθασμένη ανάλυση εργασίας επηρεάζει αρνητικά πρακτικές του Ανθρωπίνου Δυναμικού όπως την Αξιολόγηση Απόδοσης, την Εκπαίδευση και Εξέλιξη των Εργαζομένων. Επιπλέον, η μελέτη τονίζει πώς η Ανάλυση Εργασίας είναι απαραίτητη για τη δημιουργία Περιγραφής Εργασίας για κάθε ειδικότητα. Ακόμη, τονίζει πώς μια αγγελία εργασίας ή προκήρυξη θέσεων πρέπει να περιλαμβάνει Αναλυτικές Περιγραφές Εργασίας ώστε να προσελκύονται οι πιο κατάλληλοι για την εργασία υποψήφιοι.

Στην μελέτη αναφέρεται, ακόμη, πώς στον Δημόσιο Τομέα του Πακιστάν δεν αξιοποιείται χρήμα αλλά ούτε και χρόνος στην Ανάλυση Εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να εκτελούν καθήκοντα τα οποία δεν ταυτίζονται με τα καθήκοντα που αναφέρονται στις αντίστοιχες περιγραφές εργασίας τους. Το συμπέρασμα αυτό βγήκε μέσω 151 ερωτηματολογίων, τα οποία δόθηκαν σε υπάλληλους του Δημόσιου Τομέα, και στα οποία το 61% των συμμετέχοντων απάντησε πώς δεν έχει ξεκάθαρη περιγραφή εργασίας. Επιπλέον, στην μελέτη τονίζεται πώς συνέπεια του παραπάνω είναι η μειωμένη απόδοση των εργαζομένων.

Τέλος, η μελέτη τελειώνει με αναφορά στην αξιολόγηση και προαγωγή των εργαζομένων στο Δημόσιο Τομέα, και κάνει το εξής ερώτημα: Εάν δεν υπάρχει

Ανάλυση Εργασίας, με συνέπεια ούτε ορθή Περιγραφή Εργασίας, τότε με ποια κριτήρια αξιολογούνται ή προάγονται οι εργαζόμενοι;

2.2 Γιατί είναι σημαντική η περιγραφή εργασίας

Σύμφωνα με μελέτη (Jacobson, Trojanowsk, & Dewa, 2012), μια περιγραφή εργασίας που συντάσσεται με ακρίβεια είναι αναγκαία ώστε ο εργαζόμενος να είναι επιτυχής στην εργασία του. Ο λόγος είναι διότι η περιγραφή εργασίας συμβάλλει σε μια καλύτερη διαδικασία πρόσληψης και επιλογής υποψηφίων, διαδικασίες οι οποίες οδηγούν στην επιλογή του πιο κατάλληλου υποψηφίου για κάθε θέση. Ακόμη, η περιγραφή εργασίας συμβάλλει και ως οδηγός για τον εργαζόμενο ο οποίος προσλήφθηκε.

Όταν μια περιγραφή εργασίας δεν είναι ακριβής και περιλαμβάνει ελλιπή στοιχεία, τότε ο εργαζόμενος που προσλαμβάνεται για αυτή τη θέση δυσκολεύεται σημαντικά να εκτελέσει επιτυχώς τα καθήκοντα του. Ακόμη, εάν μια περιγραφή εργασίας περιλαμβάνει λίστα καθηκόντων τα οποία πρακτικά ο εργαζόμενος δεν εκτελεί σε καθημερινή βάση, τότε οι απαιτήσεις που έχει ο χώρος εργασίας για τους εργαζόμενους αυξάνεται σε επίπεδα που πολύ συχνά είναι παράλογα (Jacobson, Trojanowsk, & Dewa, 2012).

Στο τέλος, η μελέτη συνιστά τη συγγραφή μιας ορθής και σχετικής με το επάγγελμα, περιγραφής εργασίας, η οποία να περιλαμβάνει τους τύπους των Δεξιοτήτων, Ικανοτήτων και Εμπειριών που θα χαρακτήριζαν έναν καλό εργαζόμενο σε κάθε ειδικότητα. Στο συμπέρασμα της μελέτης τονίζεται πώς μια ορθή Περιγραφή Εργασίας βοηθάει τόσο στη Διαδικασία Πρόσληψης, όσο και στην Διαδικασία Επιλογής Υποψηφίων, διαδικασίες οι οποίες μειώνουν της

πιθανότητες Κακής Πρόσληψης (Breaugh, 2017)) και αυξάνουν αυτές της ιδανικής πρόσληψης κατάλληλου υποψηφίου.

2.3 Παράδειγμα Περιγραφής Εργασίας από Στρατό της Αγγλίας

2.3.1 Ειδικότητα, Μισθός, Ηλικία και Προυποθέσεις

Μέσω της ιστοσελίδας Εύρεσης Εργασίας του Αγγλικού Στρατού (British Army, 2024), οποιοσδήποτε επιθυμεί να υποβάλει αίτηση για να ενταχθεί στον Στρατό της Αγγλίας έχει τη δυνατότητα να επιλέξει συγκεκριμένη ειδικότητα. Παρακάτω βλέπουμε την αρχική σελίδα προκήρυξης για ένταξη στον Αγγλικό Στρατό ως Πλήρωμα Τεθωρακισμένου Οχήματος στο Όπλο των Τεθωρακισμένων.

Μπορούμε να δούμε τον αρχικό μισθό που θα παραλάβει ο/η υποψήφιος/ια και τον μισθό μετά το τέλος της Εκπαίδευσης. Επίσης, βλέπουμε το όριο ηλικίας και ότι δεν απαιτούνται Επίσημες Πιστοποιήσεις.

FEATURED	SOLDIER	COMBAT	ENGINEERING	LOGISTICS
Always wanted to drive a tank? Get to grips with the awesome Challenger 2 as part of a four-person crew.				
£18,687 The minimum amount you'll earn during training	£23,496 Your pay after completing basic trade training	AGE From 16 years & 0 months to 35 years & 6 months	QUALIFICATIONS No formal qualifications needed	

-Εικόνα 1-

2.3.2 Γενική Περιγραφή της Θέσης

Στη συνέχεια γίνεται μια γενική περιγραφή της θέσης εργασίας, όπως μια γενική αναφορά στον Τύπο Άρματος (Challenger 2 Main Battle Tank) και ότι ο/η

υποψήφιος/ια θα έχει τη δυνατότητα να είναι μέλος ομάδας 4 ατόμων. Έπειτα, γίνεται αναφορά στο ότι ο/η υποψήφιος/ια θα έχει τη δυνατότητα να εργαστεί σε όλους τους ρόλους του πληρώματος όπως Οδηγός, Χειριστής Πυροβόλου και Γεμιστής. Ακόμη, θα έχει τη δυνατότητα να διοικήσει και το δικό του/της τεθωρακισμένο όχημα.

Τέλος, δίνονται οι κύριες ευθύνες όπως:

- Ειδικευμένη εκπαίδευση σε μάχη με τεθωρακισμένα οχήματα.
- Εστίαση στη Μάχη.
- Να είσαι μέλος πληρώματος 4 ατόμων οι οποίοι θα ζουν, εργάζονται και θα πολεμούν για το Βρετανικό Στρατό.
- Να πάρει μέρος ως Οδηγός Τεθωρακισμένου Οχήματος.
- Να απολαύσει ένα ρόλο με ποικιλομορφία και ευκαιρίες να ταξιδεύσει.

A powerful engine, heavy armour and massive firepower: that's the Challenger 2 Main Battle Tank. As a member of a Tank Crew you'll drive and operate this amazing vehicle as part of a four-strong team. You'll get to work in different roles including driver, gunner and loader. Eventually you can even qualify to command your own tank. But first, you'll get first-class training that will teach you how to look after your tank.

The Royal Armoured Corps (RAC) provides the armour capability of the British Army. It combines speed, momentum, firepower and reconnaissance capabilities with armoured fighting vehicles, such as the Challenger 2 Main Battle Tank and Jackal Fighting Vehicle.

APPLY NOW

Key Responsibilities

- Get specialist training in tank warfare and armoured combat
- Focus on combat
- Be part of a four-person crew who live, work and fight from the British Army's most impressive armoured vehicle
- Take on the only role in the British Army that allows you to become a tank driver
- Enjoy a varied role and opportunities to travel

-Εικόνα 2-

2.3.3 Αναλυτική Περιγραφή της Θέσης

Παρακάτω, δίνονται οι προϋποθέσεις ένταξης στη θέση του Πληρώματος Τεθωρακισμένου Οχήματος.

Ηλικία: Υπάρχει η δυνατότητα ένταξης από την ηλικία των 16 μέχρι και τα 35 και 6 μήνες.

Πιστοποιήσεις: Καμμία επίσημη πιστοποίηση δεν απαιτείται.

Βασική Αθλητική Αξιολόγηση: Απαιτείται μια Άσκηση Άρσης Βάρους με όριο τα 76 κιλά, μια άσκηση Ρίψης βάρους με όριο τα 3,1 μέτρα, και μια Αερόβια Άσκηση (beeb test) σε συγκεκριμένο επίπεδο.

Έπειτα δίνονται λεπτομέρειες για το χρόνο και τόπο εκπαίδευσης. Ακόμη, δίνονται οι πιστοποιήσεις που μπορεί να πάρει ο/η υποψήφιος/ια με το πέρας της εκπαίδευσως, όπως:

- Δίπλωμα Αυτοκινήτου
- Άδεια Οδήγησης Βαρών Οχημάτων όπως Λεωφορείο ή Φορτηγό.
- Επίπεδο 2 Διπλώματος στις Δημόσιες Υπηρεσίες της Αγγλίας.
- Επίπεδο 1 & 2 σε Μαθηματικά και Αγγλικά.
- Και Δυνατότητα σε δίπλωμα Προχωρημένου Βαθμού με επίπεδο 3.

Τέλος, γίνεται αναφορά στην μισθό και την αύξηση του μετά την βασική εκπαίδευση.

REGULAR (FULL TIME)

Entry requirements

- ✓ **Age:**
From 16 years & 0 months to 35 years & 6 months
- ✓ **Qualifications:**
No formal qualifications needed
- ✓ **Basic physical fitness assessment:**
 - Mid Thigh Pull 76kg
 - Medicine Ball Throw 3.1m
 - MSFT (beep test) level 8.06[More information about the fitness test](#)

Training for the role

Step 1
Your initial military training teaches you how to be a soldier, covering everything from fieldcraft to how to handle a rifle.

- If you join as a **Junior Soldier** (under 17 years and 6 months), you'll do a 23-week basic military training course at [Harrogate](#).
- If you join as a **Regular Soldier** (over 17 years and 6 months), you'll do the regular 14-week [adult basic training](#).

Step 2
You head to Bovington, Dorset, for 20 weeks of specialist training to develop your technical skills. You will complete your driving licence (if you don't already have it) and then move on to your tracked vehicle licence (the H licence) before getting to grips with driving the 62-tonne Challenger 2. You will also learn how to maintain and fix the Challenger 2 as well as use the radios.

Qualifications you could get after training

- Car licence (Cat B + E)
- HGV licence (Cat C) Cat H
- Level 2 Intermediate Apprenticeship HM Forces Service Person (Public Services)
- Functional Skills Levels 1 & 2 in Maths and English

As your career progresses you may also earn:

- Level 3 Advanced Apprenticeship: Learning Mentor

Pay & benefits

Earn £18,687 a year during training. When you have completed 26 weeks' service or finished basic trade training – whichever comes first – your pay will rise to £23,496.

-Εικόνα 3-

2.3.4 Παράδειγμα Ελληνικής Προκήρυξης ΕΠ.ΟΠ

Η προκήρυξη των Επαγγελματιών Οπλιτών (ΕΠ.ΟΠ.), του Στρατού Ξηράς (ανδρών - γυναικών) δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΓΕΕΘΑ, 2024). Στην προκήρυξη δημοσιεύεται ο συνολικός αριθμός προσλήψεων που επιθυμεί το Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας της Ελλάδας, και έπειτα αναγράφεται αναλυτικός πίνακας των ειδικότητων που μπορούν να επιλέξουν οι υποψήφιοι, με συγκεκριμένο αριθμό θέσεων ανά ειδικότητα και συγκεκριμένα κριτήρια ανερτημένα στην στήλη «Γραμματικές Γνώσεις».

A.K.	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ (Με την προβλεπόμενη κατηγορία σωματικής ικανότητας)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΘΕΣΕΩΝ	ΓΡΑΜΜΑΤΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ
3.	ΤΕΘΩΡΑΚΙΣΜΕΝΩΝ (ΤΘ)		
9101	Πλήρωμα αρμάτων (LEO1A5-M48A5 MOLF) ΤΘ (I1)	41	Απολυτήριο Γενικού Λυκείου ή πτυχίο επαγγελματικής ειδικότητας, εκπαίδευσης και κατάρτισης ΕΠΑ.Λ. είτε άλλος ισότιμος και αντίστοιχος τίτλος σχολικής μονάδας δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, της ημεδαπής ή της αλλοδαπής. Απαιτείται επιπλέον η γνώση της αγγλικής γλώσσας, τουλάχιστον σε επίπεδο «καλή γνώση».
9103	Υπηρέτης Α-Τ όπλων ΤΘ (I1)	14	Απολυτήριο Γενικού Λυκείου ή πτυχίο επαγγελματικής ειδικότητας, εκπαίδευσης και κατάρτισης ΕΠΑ.Λ. είτε άλλος ισότιμος και αντίστοιχος τίτλος σχολικής μονάδας δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, της ημεδαπής ή της αλλοδαπής.
9104	Υπηρέτης όλμων ΤΘ (I1)	10	Απολυτήριο Γενικού Λυκείου ή πτυχίο επαγγελματικής ειδικότητας, εκπαίδευσης και κατάρτισης ΕΠΑ.Λ. είτε άλλος ισότιμος και αντίστοιχος τίτλος σχολικής μονάδας δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, της ημεδαπής ή της αλλοδαπής.

-Πίνακας 3-

3. Μεθοδολογία

Ο Σκοπός της εργασίας είναι η Ανάλυση και Περιγραφή Εργασίας για τις ειδικότητες με τις οποίες προσλαμβάνονται οι Συμβασιούχοι Οπλίτες (ΣΥΟΠ). Για την συλλογή των απαραίτητων δεδομένων για να μπορέσουμε να δημιουργήσουμε μια ακριβή περιγραφή εργασίας, χρησιμοποιήθηκαν Ποσοτικά Δεδομένα.

3.2 Ερωτηματολόγιο

Για την συλλογή Ποσοτικών Δεδομένων έγινε χρήση του Google Forms για την δημιουργία ενός Online ερωτηματολογίου. Η χρήση του Google Forms παρέχει την δυνατότητα στο άτομο που απαντούσε το ερωτηματολόγιο να μπορεί να το απαντήσει στο σπίτι με τη χρήση του κινητού του τηλεφώνου και με το δικό του χρονικό περιθώριο. Επίσης, η εφαρμογή παρέχει τη δυνατότητα εξαγωγής γραφικών παραστάσεων σε άμεσο χρόνο. Πενήντα πέντε (55) άτομα τα οποία εργάζονται στην Εθνική Φρουρά στον βαθμό του Συμβασιούχου Οπλίτη απάντησαν το ερωτηματολόγιο. Ο αριθμός σε σύγκριση με την οροφή των 3090 ατόμων κρίνεται ικανοποιητικός. Οι ερωτήσεις αποτελούνταν από:

1. Πολλαπλών Επιλογών
2. Κλίμακας 1-5 ή 10% με 50%
3. Σύντομης Περιγραφής

Το ερωτηματολόγιο είχε Θεματικές Ενότητες. Αυτές είναι:

- A. Στοιχεία
- B. Γενικός σκοπός της θέσης

- C. Περιγραφή των εργασιακών υποχρεώσεων/καθηκόντων σου
- D. Ακαδημαϊκή Εκπαίδευση
- E. Εμπειρία
- F. Πτυχία/Διπλώματα & Γνώσεις
- G. Διοικητικές Ευθύνες
- H. Εργασιακό Πλαίσιο ΜΕΡΟΣ I
- I. Εργασιακό Πλαίσιο ΜΕΡΟΣ II

Η 1η Θεματική Ενότητα περιλάμβανε γενικές ερωτήσεις όπως Ονοματεπώνυμο, Κινητό και Αριθμό Μητρώου αλλά και ερωτήσεις που αποσκοπούσαν την Έτος Έναρξης Εργασίας των Συμβασιούχων Οπλιτών (ΣΥΟΠ), την Σειρά Πρόσληψης, τις εβδομαδιαίες Ώρες Εργασίας, σε ποιο Όπλο ή Σώμα της Εθνικής Φρουράς ανήκει ο/η εν λόγω ΣΥΟΠ και σε συγκεκριμένα σε ποια ειδικότητα. Επιπλέον, συμπεριληφθήκαν και οι 75 ειδικότητες που αναγράφονται στο Εγχειρίδιο Ειδικοτήτων ΣΥΟΠ της Εθνικής Φρουράς(πηγή).

Η 2η Θεματική Ενότητα περιλάμβανε μια γενική περιγραφή των υποχρεώσεων που έχει ο/η εκάστοτε ΣΥΟΠ στην ειδικότητα του/της.

Η 3η Θεματική Ενότητα περιλάμβανε την Περίγραφή συγκεκριμένων εργασιακών καθηκόντων/υποχρεώσεων, αναγράφοντας πρώτα τα πιο σημαντικά και με ποιο ποσοστό του χρόνου χρειάζονται για να πραγματοποιηθούν. Για να θεωρηθεί επαρκές καθήκον της ειδικότητας, το καθήκον θα έπρεπε να ξεπερνά το ποσοστό του 10% του χρόνου που χρειάζεται για να επιτευθεί.

Η 4η Θεματική Ενότητα περιλάμβανε την ακαδημαϊκή εκπαίδευση του/της ΣΥΟΠ.

Η 5η Θεματική Ενότητα περιλαμβάνει την εμπειρία των ΣΥΟΠ στην ειδικότητα τους.

Η 6η Θεματική Ενότητα περιλαμβάνει την καταγραφή όλων των πτυχίων ή διπλωμάτων τα οποία είναι σχετικά ή/και απαραίτητα για την ειδικότητα των ΣΥΟΠ.

Η 7η Θεματική Ενότητα περιλαμβάνει τις Διοικητικές Ευθύνες που έχουν οι ΣΥΟΠ είτε στην καθημερινότητα τους είτε στην Υπηρεσία τους. Επίσης, περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με το σε ποιον Προϊστάμενο αναφέρουν διοικητικά οι ΣΥΟΠ.

Η 8η Θεματική Ενότητα συλλέγει πληροφορίες σχετικά με τις Δεξιότητες που πρέπει να έχουν οι ΣΥΟΠ στην ειδικότητα τους, και πόσα σημαντικές είναι σε κλίμακα 1-5 σύμφωνα με αυτούς. Οι δεξιότητες επιλέχθηκαν με βάση τα δεδομένα της Μεγάλης Βρετανίας (National Careers Service, 2024) και της Αυστραλίας (Career HQ, 2024).

Η 9η Θεματική Ενότητα συλλέγει πληροφορίες σχετικά με τις Ικανότητες που πρέπει να έχουν οι ΣΥΟΠ στην ειδικότητα τους, και πόσα σημαντικές είναι σε κλίμακα 1-5 σύμφωνα με αυτούς. Οι Ικανότητες επιλέχθηκαν σύμφωνα με τα στοιχεία που παρέχονται από τον στρατό των Η.Π.Α) (Army University, 2024).

4. Ανάλυση Αποτελεσμάτων / Results

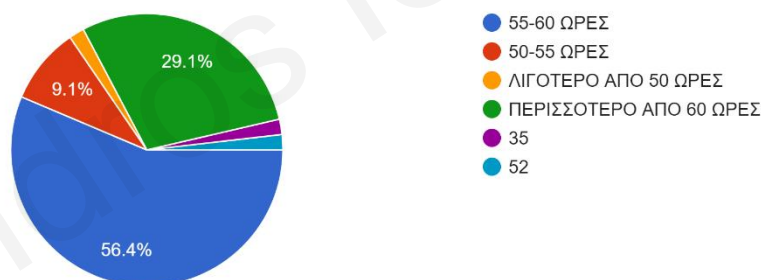
4.1 Γενικά Στοιχεία

Σύμφωνα με τους 55 συμμετέχοντες, πέρα του 50% εργάζεται 55-60 ώρες την εβδομάδα. Στις ώρες περιλαμβάνεται και μια 24ωρη υπηρεσία. Σε καθημερινή

βάση το ωράριο της Εθνικής Φρουράς ξεκινά από τις 0700 π.μ. μέχρι τις 1400 μ.μ. από Δευτέρα μέχρι Παρασκευή. Οι Υπηρεσίες δύνανται να δίνονται και τα Σαββατοκυριακά. Για κάθε υπηρεσία δίνεται ξεκούραση μιας Εργάσιμης Ημέρας (0700-1400).

Κρίνεται ανησυχητικό το ότι μεγάλο ποσοστό (56,4%) των συμμετέχοντων δηλώνει ότι εργάζεται πάνω από 60 ώρες την εβδομάδα. Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία από τις Αμερικανικού Στρατού (US Army) για τις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας των αντίστοιχων Συμβασιούχων Οπλιτών (Data USA, 2024), κατά μέσο όρο τα αντίστοιχα μέλη του αμερικανικού στρατού εργάζονται 51,2 ώρες την εβδομάδα.

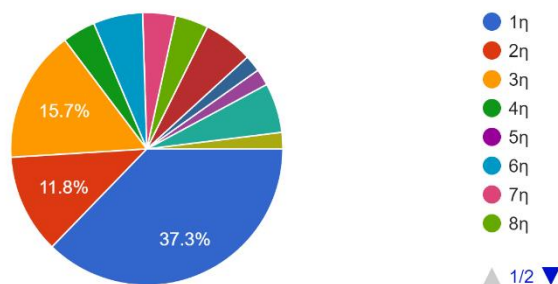
Ώρες Εργασίας (εβδομαδιαία) κατά μέσο όρο
55 responses



-Διάγραμμα 6-

Τα περισσότερα άτομα που απάντησαν το ερωτηματολόγιο (37,3%) ανήκουν στην 1η σειρά πρόσληψης του θεσμού. Η συγκεκριμένη σειρά εργάζεται από το 2016 και έχει τα περισσότερα χρόνια εμπειρίας στην ειδικότητα που τους ανατέθηκε.

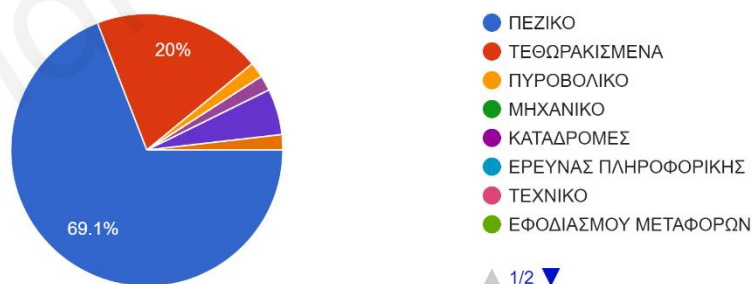
Σε ποιά σειρά ανήκεις
51 responses



-Διάγραμμα 7-

Οι πλειοψηφία των ατόμων που απαντήσαν ανήκαν στο όπλο του Πεζικού (69,1%). Στη δεύτερη θέση τα Τεθωρακισμένα. Τα συγκεκριμένα όπλα διαθέτουν και τα περισσότερα άτομα στις τάξεις της Εθνικής Φρουράς, αφού αποτελούν βασικά στοιχεία ενός Επαγγελματικού Στρατού.

Σε ποιό Όπλο/Σώμα ανήκεις;
55 responses



-Διάγραμμα 8-

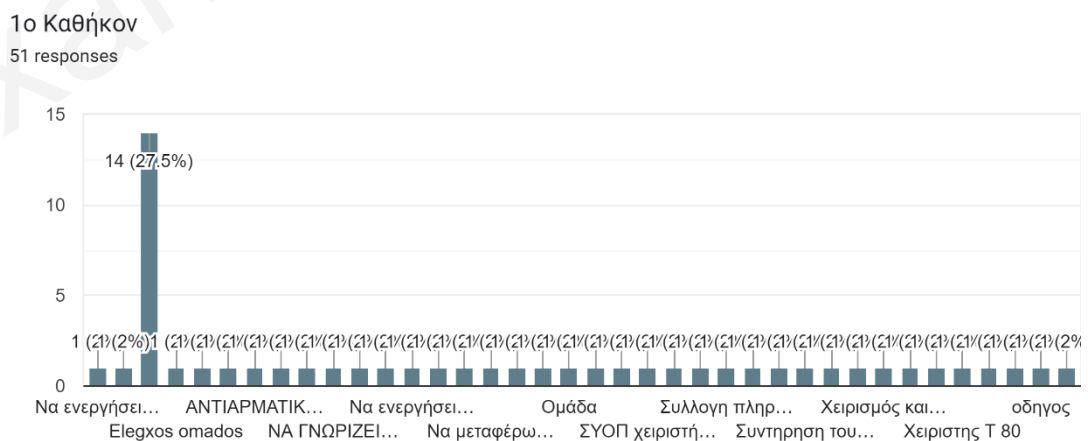
4.2 Περιγραφή Εργασιακών Υποχρεώσεων

Σε αυτή τη θεματική ενότητα ζητήθηκε η περιγραφή των συγκεκριμένων εργασιακών υποχρεώσεων/καθηκόντων που καλούνται να εκτελέσουν οι Συμβασιούχοι Οπλίτες (ΣΥΟΠ) στην ειδικότητα τους. Οι συμμετέχοντες δεν

μπορούσαν να συμπεριλάβουν ευθύνες οι οποίες κάνουν χρήση 5% ή λιγότερου χρόνου, εκτός και αν οι ευθύνες αποτελούσαν σημαντικό μέρος της εργασίας τους.

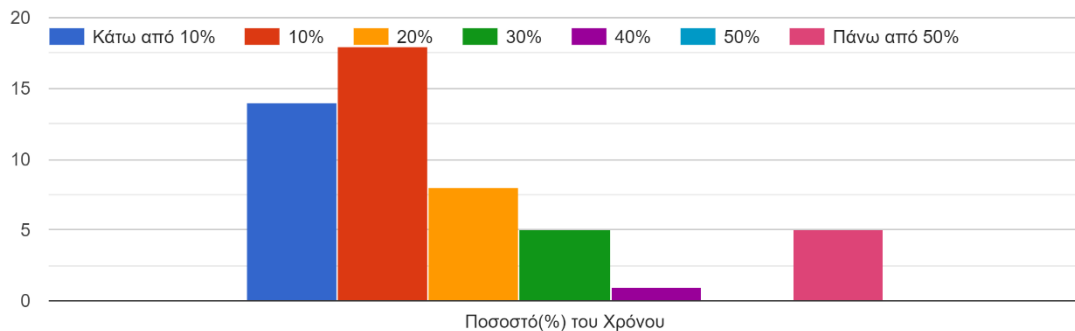
4.2.1 Πρώτο Καθήκον

Η πλειοψηφία των συμμετέχοντων απάντησαν στην ερώτηση περί του 1ου καθήκοντος (27.5%) ότι καλούνταν «να ενεργήσουν ως μέλος σε επίπεδο Ομάδας(4-10 ατόμων)». 18 άτομα απάντησαν πώς για να εκτελέσουν το συγκεκριμένο καθήκον χρειαζόντουσαν 10% του χρόνου που έχουν σε μια καθημερινή μέρα εργασίας, 14 άτομα απάντησαν κάτω από 10% και 8 άτομα πώς χρειάζονται 30% του χρόνου. Το ποσοστό δείχνει πώς η πλειοψηφία των συμμετέχοντων θεωρούν ότι το να ενεργούν ως μέλος μιας Ομάδας 4-10 ατόμων είναι σημαντικό για ένα Συμβασιούχο Οπλίτη (ΣΥΟΠ), κάτι που υποδεικύεται και από τις επιχειρησιακές ανάγκες της Εθνικής Φρουράς. Το ποσοστό, όμως, του χρόνου που εξασκούν το καθήκον αυτό είναι χαμηλό σε σχέση με τη σημαντικότητα με την οποία τοποθέτησαν το 1ο Καθήκον.



-Διάγραμμα 9-

Πόσο χρόνο χρειάζεσαι για να εκτελέσεις το 1ο καθήκον;



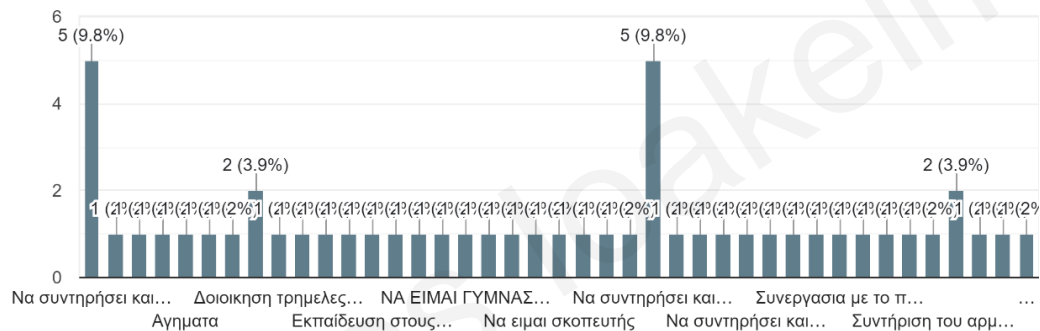
-Διάγραμμα 10-

4.2.2 Δεύτερο Καθήκον

Οι πλειοψηφία των συμμετέχοντων απάντησαν στην ερώτηση περί του 2ου καθήκοντος (11,8%) ότι καλούνταν «να γνωρίζουν τον χειρισμό των όπλων που διαθέτουν και μπορεί να εκτελέσουν βολή μόνοι τους». Οι περισσότερες απαντήσεις σε αυτή τη ερώτηση ήταν παρόμοιες με αυτή της πλειοψηφίας, όμως λόγω των συγκεκριμένων ειδικότητων και διαφορετικών οπλικών συστημάτων που καλούνται οι συμμετέχοντες να γνωρίζουν, οι απαντήσεις ήταν διαφορετικές ως προς το οπλικό σύστημα, με αποτέλεσμα να μη συμπεριληφθούν στον παρακάτω πίνακα. 13 συμμετέχοντες απάντησαν πώς χρειάζονται 20% του χρόνου, 12 άτομα 10% και 11 άτομα λιγότερο από 10%. Το να γνωρίζουν το οπλικό τους σύστημα και να μπορούν να εκτελέσουν βολή δίχως βοήθεια κρίθηκε πολύ σημαντικό από τους Συμβασιούχους Οπλίτες. Δεν υπήρχε συντριπτική πλειοψηφία απαντήσεων περί του χρόνου με τον οποίο αξιοποιούν το Δεύτερο Καθήκον, με τις περισσότερες απαντήσεις να κυμαίνονται μεταξύ 20%, 10% και λιγότερο του 10%. Σε σχέση με τη

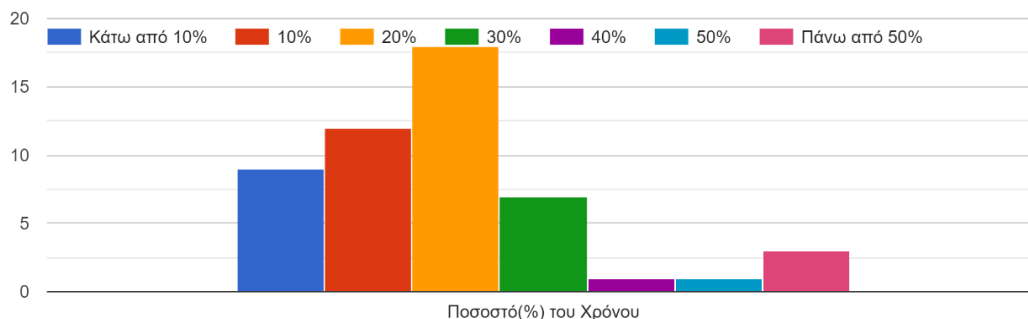
απάντηση αφορά συγκεκριμένη ειδικότητα, θα ομαδοποιήσουμε τις δύο απαντήσεις με κοινό την συντήρηση. Το μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων (18) απάντησε πώς απαιτείται 20% του χρόνου εργασίας του, με το αμέσως επόμενο ποσοστό (12 άτομα) να απαντά πώς απαιτεί 10% του χρόνου τους. Τα δεδομένα δείχνουν πώς οι συμμετέχοντες θεωρούν αρκετό σημαντικό το καθήκον της συντήρησης και αξιοποιούν αρκετό από το χρόνο τους για να το εκτελέσουν.

3ο Καθήκον
51 responses



-Διάγραμμα 13-

Πόσο χρόνο χρειάζεσαι για να εκτελέσεις το 3ο καθήκον;

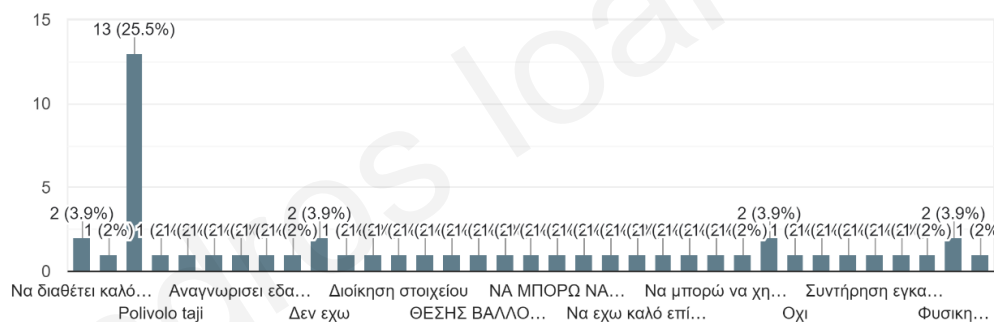


-Διάγραμμα 14-

4.2.4 Τέταρτο Καθήκον

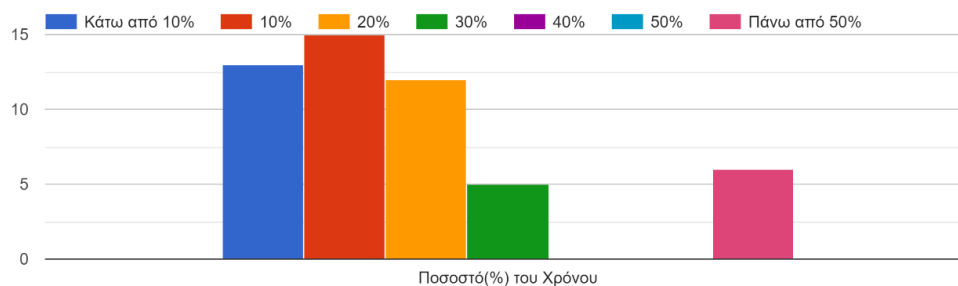
Μια απάντηση πήρε την πλειοψηφία στο Τέταρτο Καθήκον. Αυτή ήταν «**Να μπορεί να διοικήσει σε επίπεδο Ομάδας(4-10 ατόμων), εφόσον χρειαστεί**». Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετέχοντων (15 άτομα) απάντησε πώς χρειάζεται το 10% του χρόνου του για να εκτελέσει το καθήκον, με τις δύο επόμενες μεγαλύτερες σε ποσοστό απαντήσεις να είναι κάτω από 10%(13 άτομα) και 20% (12 άτομα). Αν και σε σημαντικότητα δεν είναι στα πρώτα στη σειρά καθήκοντα, οι συμμετέχοντες θεωρούν πώς αξιοποιούν αρκετό από το χρόνο τους για να εκτελέσουν αυτό το καθήκον.

4ο Καθήκον
51 responses



-Διάγραμμα 15-

Πόσο χρόνο χρειάζεσαι για να εκτελέσεις το 4ο καθήκον;



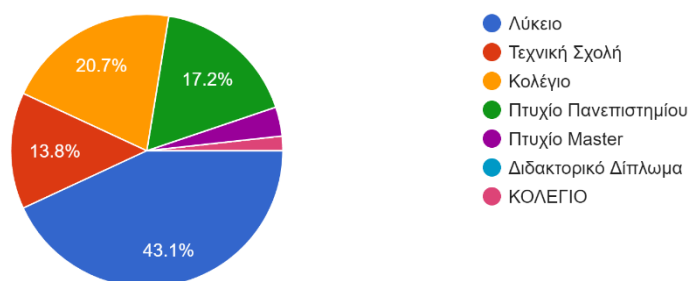
-Διάγραμμα 16-

4.3 Ακαδημαϊκή Εκπαίδευση

Το 43,1% των Συμβασιούχων Οπλιτών (ΣΥΟΠ) έχουν μόνο απολυτήριο λυκείου και το 13,8% απολυτήριο Τεχνικής Σχολής με το συνολικό ποσοστό που δεν έχει απολυτήριο ανώτερης ακαδημαϊκής εκπαίδευσης να είναι στο 56,9%. Το 20,7% έχει τελειώσει Κολέγιο, το 17,2% είναι κάτοχοι Πανεπιστημιακού Διπλώματος με μικρότερο ποσοστά να έχουν ακόμα και πτυχίο μαστερ και Διδακτορικό. Αυτό υποδεικνύει ότι το 43% των συμμετέχοντων έχουν ένα υψηλό επίπεδο μόρφωσης σύμφωνα με τα στοιχεία του ερωτηματολογίου.

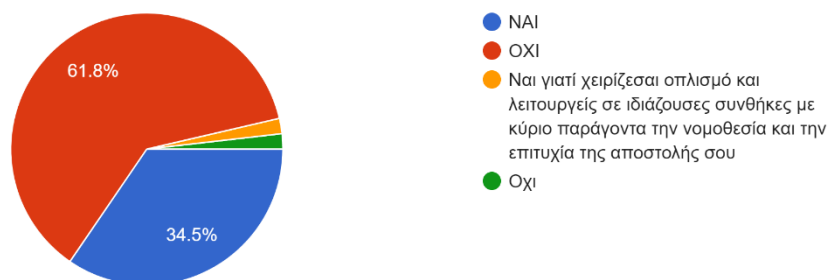
Παρόλα αυτά, η πλειοψηφία των συμμετέχοντων (61,8%) πιστεύει πως δεν χρειάζεται εξειδικευμένη γνώση για να μπορεί να πραγματοποιήσει τα καθήκοντα στην ειδικότητα της. Σε ερώτηση σχετικά με το ποιές εξειδικευμένες γνώσεις είναι αναγκαίες, η απαντήσεις ήταν σχετικά με τη μηχανολογία ενός αυτοκινήτου, τα ηλεκτρολογικά, αγγλικά, πρώτων βοηθειών ακόμα και περί μαγειρικής.

Δ. Ακαδημαϊκή Εκπαίδευση. Επέλεξε κάθε πρόταση που υποδεικνύει την εκπαίδευση σου προτού εργαστείς σαν ΣΥΟΠ (Επέλεξε την ανώτατη Βαθμίδα Εκπαίδευσης)
55 responses



-Διάγραμμα 23-

Χρειάζεσαι εξειδικευμένη γνώση για να μπορείς να πραγματοποιήσεις τα καθήκοντα στην ειδικότητα σου; Σημείωση: Με τον όρο Γνώση ...γικά θέματα π.χ. έλεγχο ενός οχήματος μηχανικά.
55 responses



-Διάγραμμα 24-

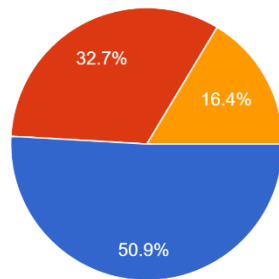
4.4 Διοικητικές Ευθύνες

4.4.1 Επίπεδο Διοίκησης

Σύμφωνα με τα δεδομένα, το 50,9% των συμμετέχοντων έχουν την ευθύνη της διοίκησης ενός ή περισσότερων ατόμων σε καθημερινή βάση. Ακόμη, το 32,7% των συμμετέχοντων έχει διοικητικά καθήκοντα στην απογευματινή και βραδυή υπηρεσία, με το ποσοστό των συμμετέχοντων που ασκούν Διοικητικά Καθήκοντα έστω και στην υπηρεσία να ανέρχεται στο 83,6%. Αν και ο σκοπός πρόσληψης των ΣΥΟΠ ήταν η αντικατάσταση της θητείας των οπλιτών, εν τούτοις τα δεδομένα δείχνουν ότι οι ΣΥΟΠ έχουν αναλάβει διοικητικό ρόλο στις Μονάδες της Εθνικής Φρουράς.

Ο αριθμός των ατόμων που καλούνται να διοικήσουν είναι πάνω της κατηγορίας των 1-5 ατόμων και ανέρχεται στο 71,4% των συμμετέχοντων που απάντησαν πώς ασκούν διοίκηση καθημερινά. Είναι ενδιαφέρον το γεγονός ότι οι ΣΥΟΠ που ασκούν διοίκηση καθημερινά σε μεγάλο ποσοστό (46,4%) δεν ασκούν διοίκηση μόνο σε Στρατιώτες, αλλά και σε ομοιόβαθμους τους ΣΥΟΠ. Τέλος, η πλειοψηφία των συμμετέχοντων ασκεί διοίκηση καθημερινά (88,9%) με ένα μικρό ποσοστό να την ασκεί εβδομαδιαία (11,1%).

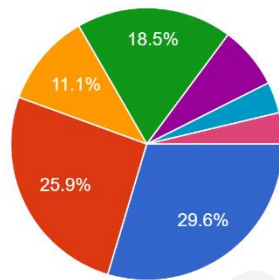
Ποιο επίπεδο διοικητικής ευθύνης ισχύει για τα καθήκοντα σου; Επέλεξε μόνο μια απάντηση
55 responses



- Άσκηση Διοίκησης σε ένα ή περισσότερα άτομα
- Άσκω Διοίκηση μόνο στην Υπηρεσία μου
- Καμία διοικητική ευθύνη

-Διάγραμμα 25-

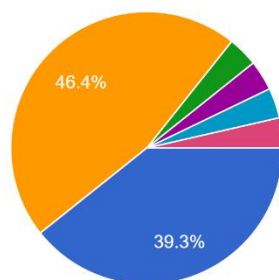
Αν ασκείς Διοίκηση, πόσα άτομα διευθύνεις σε αριθμό;
27 responses



- 1-5
- 6-10
- 11-15
- 16+
- 10-15
- Μέχρι και 24 άτομα.
- 15+

-Διάγραμμα 26-

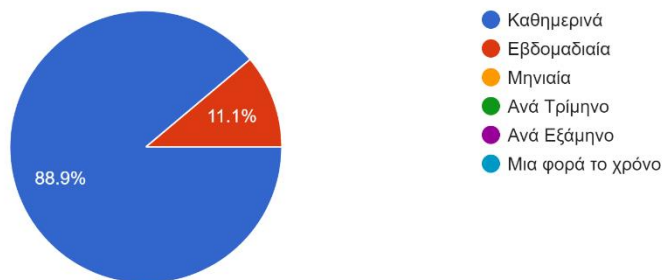
Αν ασκείς Διοίκηση, τι βαθμό έχουν τα άτομα που διευθύνεις;
28 responses



- Μόνο Στρατιώτες
- Μόνο ΣΥΟΠ
- Στρατιώτες & ΣΥΟΠ
- Λοχίες και δεκανείς ΣΝ οδηγοί δικύκλων και οχημάτων ασφάλειας.
- Στρες
- ΑΣ
- Αξιωματικοί

-Διάγραμμα 27-

Αν ασκείς Διοίκηση, πόσο συχνά την ασκείς στα άτομα που διευθύνεις κατά μέσο όρο;
27 responses

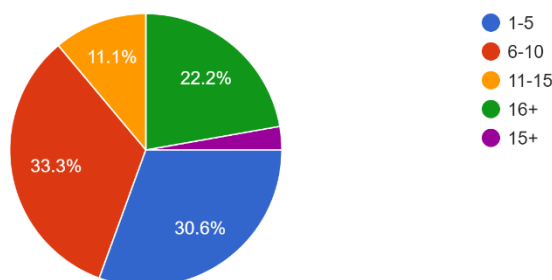


-Διάγραμμα 28-

4.4.2 Διοίκηση Στην Υπηρεσία

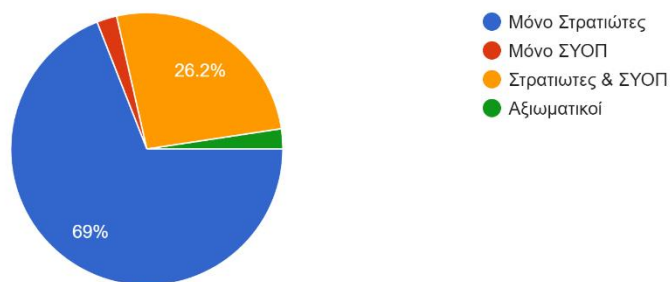
Οι συμμετέχοντες που ασκούν Διοίκηση μόνο στην υπηρεσία τους, σε μεγάλο ποσοστό ασκούν διοίκηση σε αριθμό μεγαλύτερο των 1-5 ατόμων (69,4%). Η πλειοψηφία ασκεί Διοίκηση σε στρατιώτες (69%) με ένα μικρότερο ποσοστό να ασκεί Διοίκηση σε Στρατιώτες και ΣΥΟΠ στην απογευματινή και βραδινή υπηρεσία τους(26,2%). Το 59,5% των συμμετέχοντων ασκεί Διοίκηση στην υπηρεσία σε εβδομαδιαία βάση.

Αν ασκείς Διοίκηση, πόσα άτομα διευθύνεις σε αριθμό;
36 responses



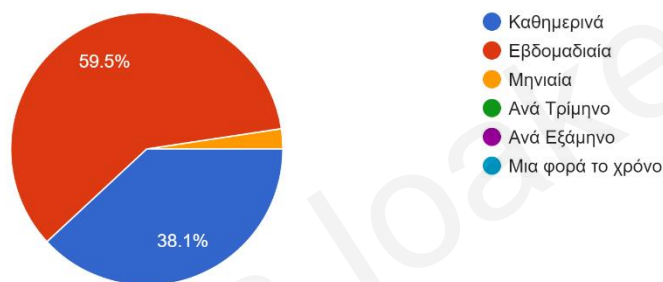
-Διάγραμμα 29-

Αν ασκείς Διοίκηση, τι βαθμό έχουν τα άτομα που διευθύνεις;
42 responses



-Διάγραμμα 30-

Αν ασκείς Διοίκηση, πόσο συχνά την ασκείς στα άτομα που διευθύνεις κατά μέσο όρο;
42 responses



-Διάγραμμα 31-

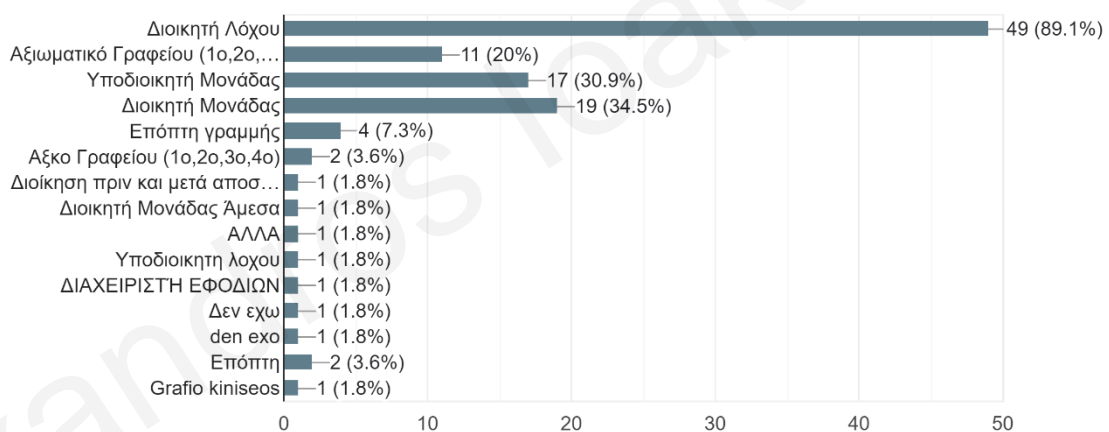
4.4.3 Προϊστάμενοι

Οι συμμετέχοντες είχαν την δυνατότητα να επιλέξουν πολλαπλές απαντήσεις στην ερώτηση «Σε ποιούς Προϊσταμένους αναφέρεις Διοικητικά». Η πλειοψηφία των συμμετέχοντων αναφέρουν στον Διοικητή Λόχου (89,1%), ο οποίος είναι ο άμεσα προϊστάμενος τους. Τα επόμενα τρία μεγαλύτερα ποσοστά απαντήσεων ήταν κατά σειρά ο Διοικητής Μονάδος (34,5%), η ανώτερη δηλαδή βαθμίδα διοίκησης σε μια Μονάδα, μετέπειτα ο Υποδιοικητής Μονάδος (30.9%) και, τέλος, οι Αξιωματικοί Γραφείων (20%), των οποίων η εργασία είναι γραφειακής φύσεως σε αντίθεση με τις ειδικότητες με τις οποίες έχουν προσληφθεί οι ΣΥΟΠ. Το συγκεκριμένο στατιστικό υποδεικνύει ότι πιθανόν να υπάρχει ανάγκη τοποθέτησης ειδικότητας Γραφέα Επιτελικών

Γραφείων (1ου ,2ου,3ου,4ου), όμως η επιβεβαίωση της ανάγκης χρειάζεται περαιτέρω μελέτη.

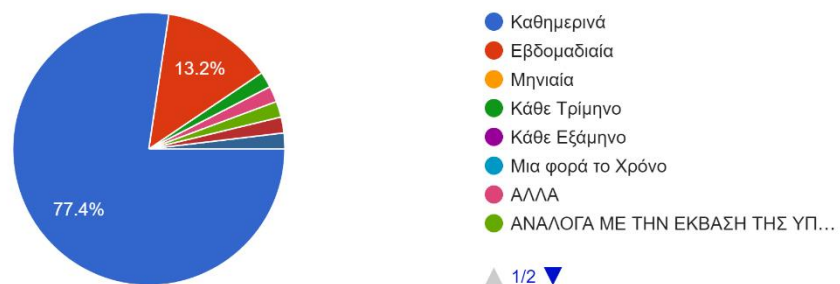
Η συχνότητα με την οποία αναφέρουν οι Συμμετέχοντες στους προϊστάμενους είναι κατά μεγαλύτερο ποσοστό σε Καθημερινή Βάση σε Διοικητή Λόχου (77,4%), Αξιωματικοί Γραφείων (55,6%), Υποδιοικητή Μονάδος (52,2%) με εξαίρεση τον Διοικητή Μονάδος στον οποίο το μεγαλύτερο ποσοστό αναφέρει σε συχνότητα πέρα της καθημερινής βάσης (56% αναφέρει Εβδομαδιαία και πάνω).

Σε ποιούς Προϊστάμενους αναφέρεται; π.χ Διοικητή Λόχου μία φορά τη βδομάδα Παράδειγμα Προϊσταμένων 1. Διοικητής Λόχου 2. Υπεύθυνος Γ...ινήσεως 3. Αξιωματικό 3ου Γραφείου και άλλα
55 responses



-Διάγραμμα 32-

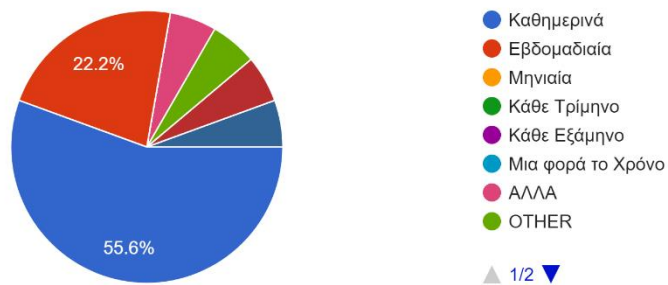
Εάν επέλεξες "Διοικητή Λόχου" κάθε πόσο αναφέρεται;
53 responses



-Διάγραμμα 33-

Εάν επέλεξες "Αξιωματικό Γραφείου" κάθε πόσο αναφέρεις;

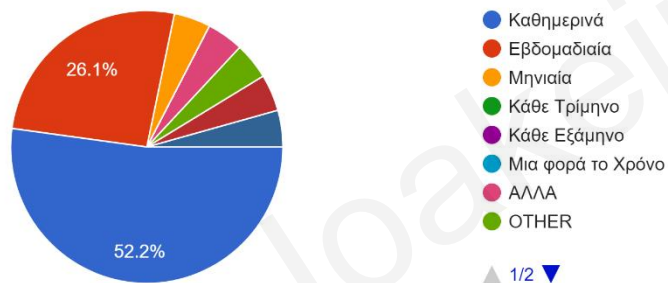
18 responses



-Διάγραμμα 34-

Εάν επέλεξες "Υποδιοικητή Μονάδας" κάθε πόσο αναφέρεις;

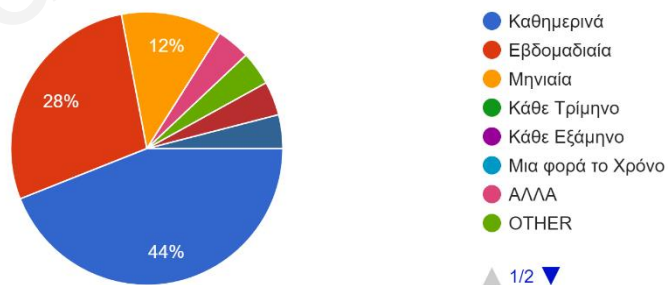
23 responses



-Διάγραμμα 35-

Εάν επέλεξες "Διοικητή Μονάδας" κάθε πόσο αναφέρεις;

25 responses



-Διάγραμμα 36-

4.5 Δεξιότητες (Skills)

4.5.1 Ετυμολογία

Δεξιότητες είναι κάτι που μαθαίνεται έτσι ώστε να μπορεί ο εργαζόμενος να πραγματοποιήσει μία ή περισσότερες εργασιακές λειτουργίες. Ουσιαστικά είναι

«Ό,τι χρειάζεται να ξέρω για να το κάνω». Οι δεξιότητες επιλέχθηκαν με βάση τις δεξιότητες που απαιτεί ο Αγγλικός Στρατός για να προσλάβει ένα Επαγγελματία Οπλίτη (National Careers Service, 2024)όπως και αυτές που απαιτεί ο Στρατός της Αυστραλίας (Career HQ, 2024). Κατά σειρά, οι δεξιότητες που επιλέχθηκαν είναι:

1. Φυσική Κατάσταση & Αντοχή
2. Δεξιότητες Συγκέντρωσης
3. Γρήγορες Αντιδράσεις
4. Δεξιότητα να εκτελούν Οδηγίες/Διαταγές με ακρίβεια
5. Δεξιότητα να εκτελούν Οδηγίες/Διαταγές με ταχύτητα
6. Δεξιότητες Κριτικής Σκέψης
7. Να είναι σε θέση να εκτελεί βασικές εργασίες σε Υπολογιστή ή Συσκευή Χειρός
8. Δεξιότητες Ομαδικής Εργασίας
9. Υπομονή
10. Ψυχραιμία σε Αγχωτικές Καταστάσεις
11. Ψυχραιμία υπό Πίεση
12. Επιμέλεια
13. Προσοχή στην Λεπτομέρεια
14. Αυτοπεποίθηση
15. Πρωτοβουλία

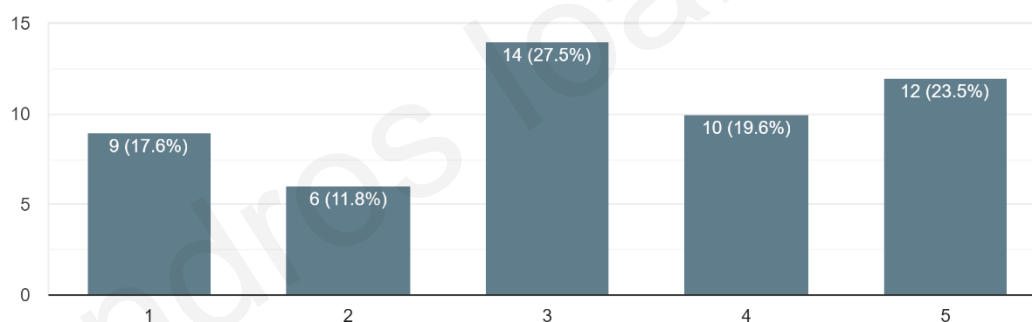
Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν σε κλίμακα 1-5, να επιλέξουν πόσο σημαντική είναι η καθε Δεξιότητα για την εργασία τους, με το 5 να συμβολίζει το «Απόλυτα Απαραίτητη» και το 1 «Δεν Απαιτείται».

4.5.2 Ανάλυση

4.5.2.1 Φυσική Κατάσταση

Αν και η φυσική κατάσταση είναι από τις κύριες δεξιότητες σύμφωνα με τα δεδομένα του Αγγλικού Στρατού (British Army, 2024), όσο και του Στρατού της Αυστραλίας (Career HQ, 2024), εν τέλει μεγάλο ποσοστό των συμμετέχοντων (17,6%) το δεν την θεωρεί σημαντική. Μόνο το 23,5% των συμμετέχοντων θεωρούν την δεξιότητα της φυσικής κατάστασης απόλυτα απαραίτητη. Βαθύτερα αίτια της απάντησης των συμμετέχοντων πρέπει να μελετηθούν σε μεγαλύτερο αριθμό ατόμων και σε πιο αναλυτικό επίπεδο.

Φυσική Κατάσταση & Αντοχή
51 responses



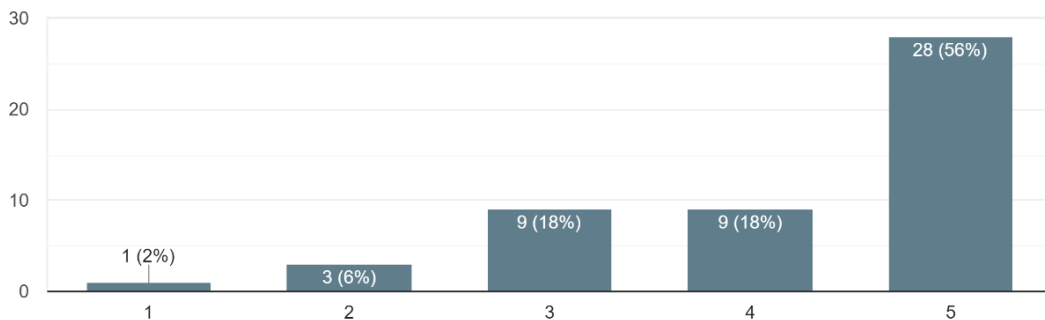
-Διάγραμμα 37-

4.5.2.2 Δεξιότητες Συγκέντρωσης

Η συντριπτική πλειοψηφία (56%) θεωρούν πως οι Δεξιότητες Συγκέντρωσης είναι «απόλυτα απαραίτητες» για την εργασία τους, με μόνο το 2% να θεωρεί ότι «δεν απαιτείται».

Δεξιότητες Συγκέντρωσης

50 responses



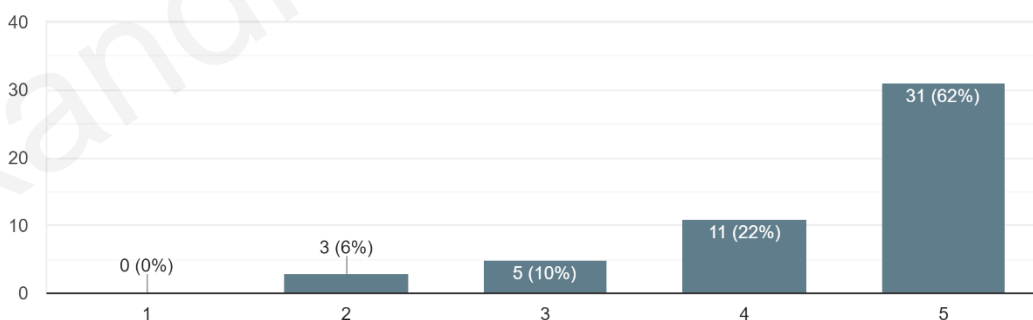
-Διάγραμμα 38-

4.5.2.3 Γρήγορες Αντιδράσεις

Η συντριπτική πλειοψηφία (63%) θεωρούν πως οι Γρήγορες Αντιδράσεις είναι «απόλυτα απαραίτητες» για την εργασία τους, με το ποσοστό να είναι μηδενικό για την επιλογή ότι «δεν απαιτείται» αυτή η δεξιότητα.

Γρήγορες αντιδράσεις

50 responses

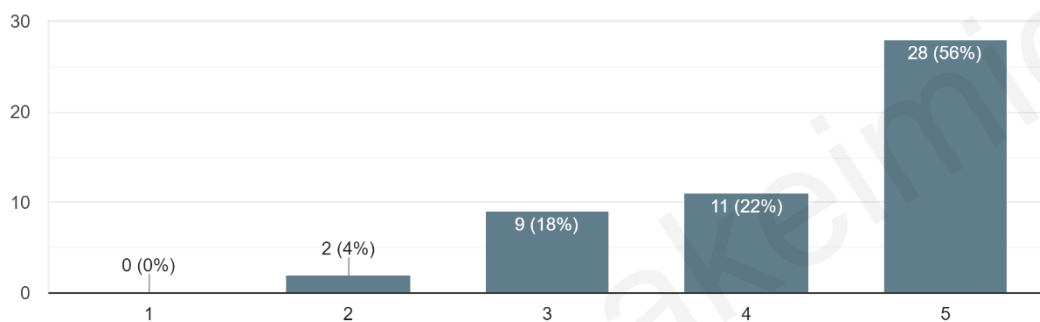


-Διάγραμμα 39-

4.5.2.4 Δεξιότητα να εκτελούν Οδηγίες/Διαταγές με Ταχύτητα & με Ακρίβεια

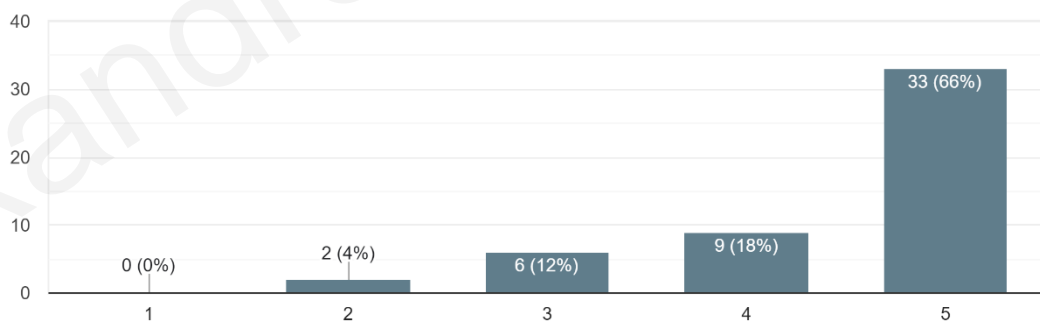
Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετέχοντων θεωρεί ότι και οι δύο δεξιότητες είναι «απόλυτα απαραίτητες» για την εργασία τους, με ποσοστό να είναι μηδενικό για την επιλογή ότι «δεν απαιτείται» αυτή η δεξιότητα και για τις δύο επιλογές.

Δεξιότητα να εκτελούν Οδηγίες/Διαταγές με Ταχύτητα
50 responses



-Διάγραμμα 40-

Δεξιότητα να εκτελούν Οδηγίες/Διαταγές με Ακρίβεια
50 responses

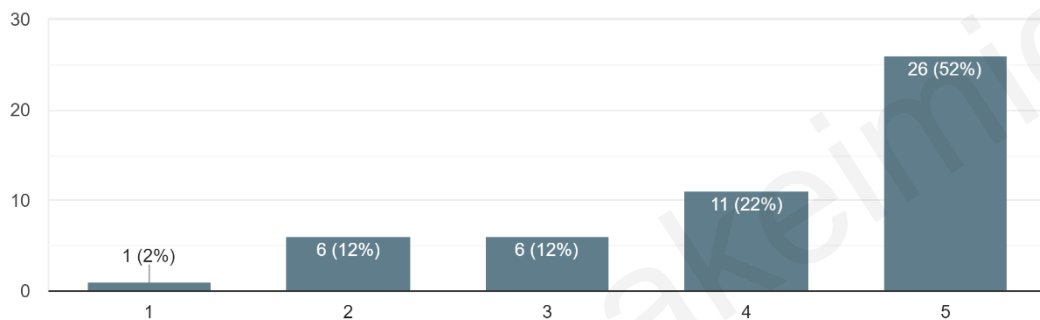


-Διάγραμμα 41-

4.5.2.5 Δεξιότητες Κριτικής Σκέψης

Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετέχοντων επέλεξε πώς η δεξιότητες Κριτικής Σκέψης είναι «απόλυτα απαραίτητες» για την εργασία τους. Και πάλι, το ποσοστό που επέλεξε ότι «δεν απαιτείται» η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι χαμηλό (2%).

Δεξιότητες Κριτικής Σκέψης
50 responses

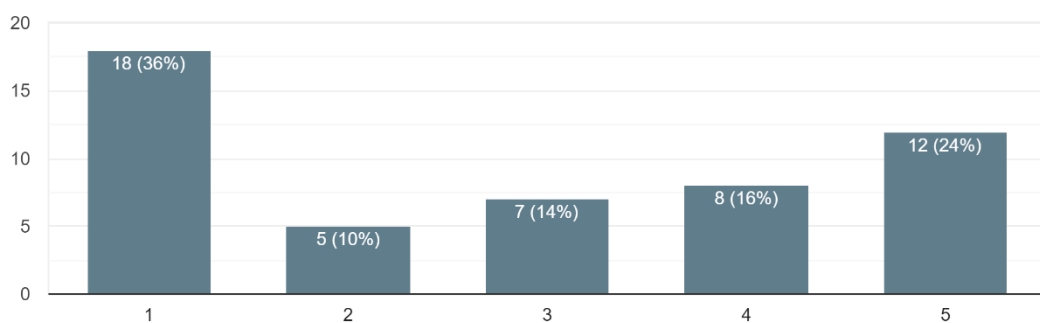


-Διάγραμμα 42-

4.5.2.6 Εργασίες σε Η/Υ ή συσκευή χειρός

Η πλειοψηφία των συμμετέχοντων (36%) θεωρεί πώς η δεξιότητα την οποία χρειάζεσαι για να εκτελέσεις εργασίες σε Υπολογιστή ή Συσκευή Χειρός δεν είναι απαραίτητη, με ένα μεγάλο ποσοστό (24%) να πιστεύει πώς είναι. Το στατιστικό χρειάζεται περαιτέρω ανάλυση με εστίαση στη συγκεκριμένη δεξιότητα.

Να είναι σε θέση να εκτελεί βασικές εργασίες σε Υπολογιστή ή Συσκευή Χειρός
50 responses

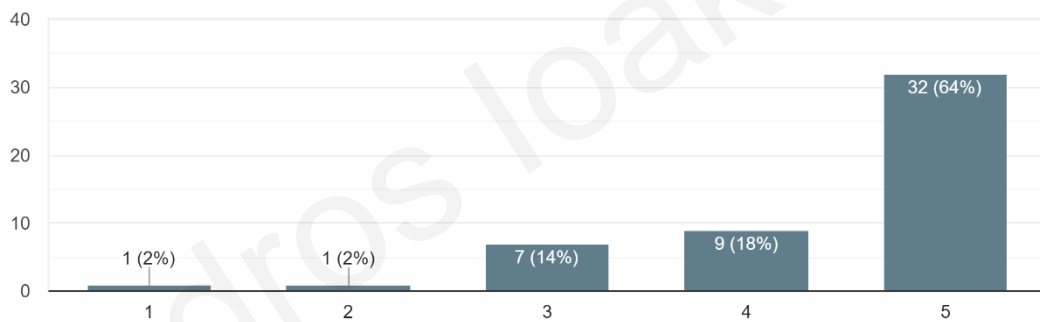


-Διάγραμμα 43-

4.5.2.7 Ομαδική Εργασία, Υπομονή

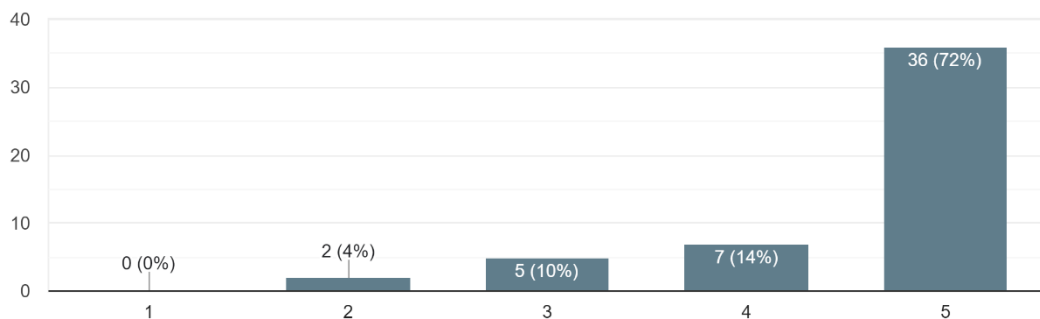
Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετέχοντων θεωρεί ότι και οι δύο δεξιότητες είναι «απόλυτα απαραίτητες» (64% & 72% αντίστοιχα) για την εργασία τους, με το ποσοστό να είναι ελάχιστο (2% για την 1^η Περίπτωση) μηδενικό για την επιλογή ότι «δεν απαιτείται» αυτή η δεξιότητα και για τις δύο επιλογές αντίστοιχα.

Δεξιότητες Ομαδικής Εργασίας
50 responses



-Διάγραμμα 44-

Υπομονή
50 responses

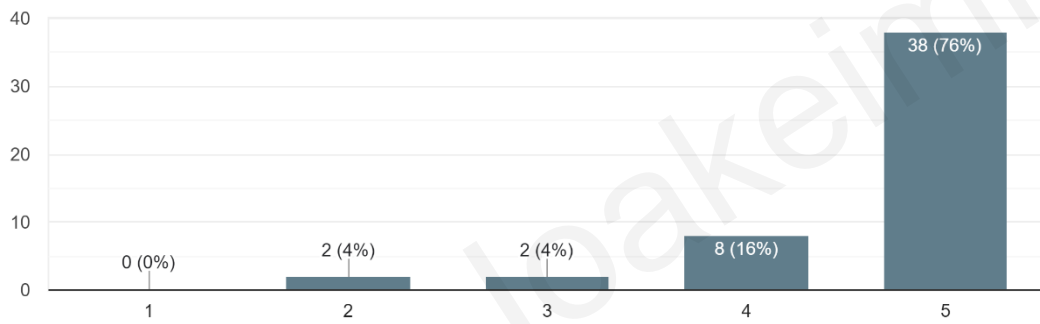


-Διάγραμμα 45-

4.5.2.8 Ψυχραιμία σε Αγχωτικές Καταστάσεις και Υπό Πίεση

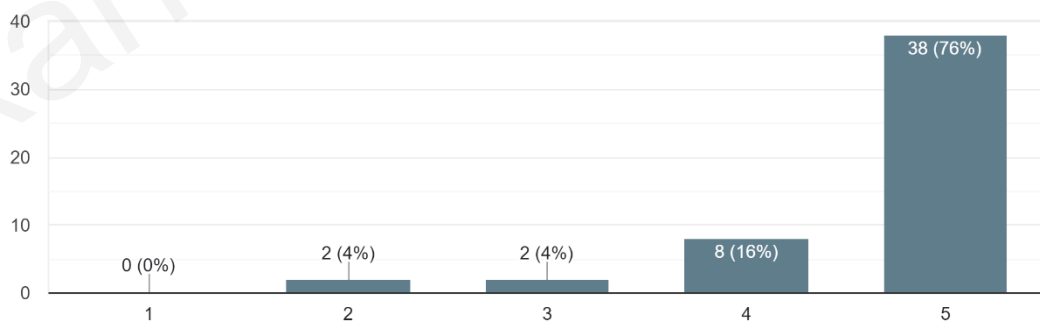
Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετέχοντων θεωρεί ότι και οι δύο δεξιότητες είναι «απόλυτα απαραίτητες» (76%) για την εργασία τους, με το ποσοστό να είναι μηδενικό για την επιλογή ότι «δεν απαιτείται» αυτή η δεξιότητα και για τις δύο επιλογές αντίστοιχα.

Ψυχραιμία σε Αγχωτικές Καταστάσεις
50 responses



-Διάγραμμα 46-

Ψυχραιμία υπό Πίεση
50 responses

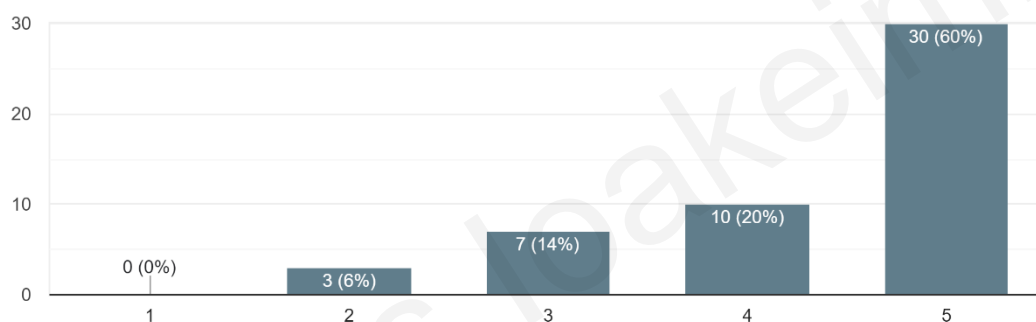


-Διάγραμμα 47-

4.5.2.9 Επιμέλεια, Προσοχή στη Λεπτομέρεια & Αυτοπεποίθηση

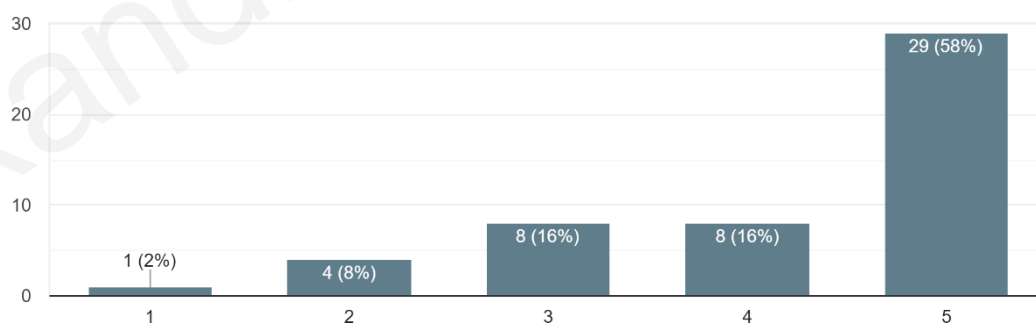
Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετέχοντων θεωρεί ότι και οι τρεις δεξιότητες είναι «απόλυτα απαραίτητες» (60%, 58% και 54% αντίστοιχα) για την εργασία τους, με το ποσοστό να είναι μηδενικό για την επιλογή ότι «δεν απαιτείται» αυτή η δεξιότητα για την Επιμέλεια, και 2% για τις υπόλοιπες δύο δεξιότητες.

Επιμέλεια
50 responses



-Διάγραμμα 48-

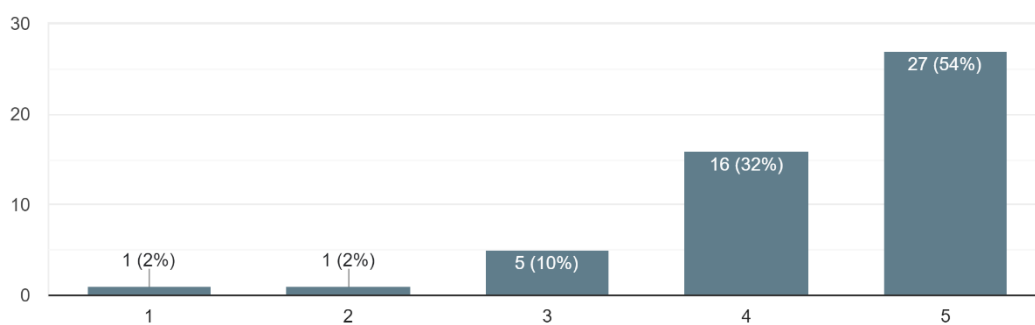
Προσοχή στην Λεπτομέρεια
50 responses



-Διάγραμμα 49-

Αυτοπεποίθηση

50 responses



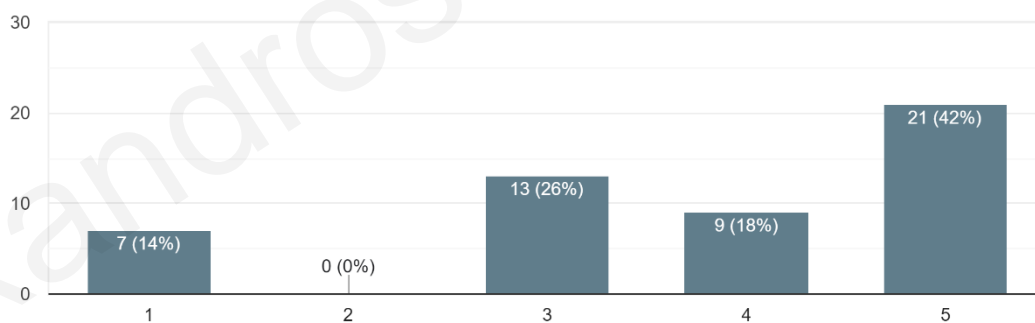
-Διάγραμμα 50-

4.5.2.10 Πρωτοβουλία

Αν και η πλειοψηφία (42%) θεωρεί την Πρωτοβουλία ως «Απόλυτα Απαραίτητη», υπάρχει αρκετά μεγάλο ποσοστό συμμετέχοντων (14%) που δεν θεωρεί ότι απαιτείται αυτή η δεξιότητα. Αυτή η αντίθεση πιθανόν να συσχετίζεται με τη φύση του επαγγέλματος, όπου επικρατεί καθεστώς απόλυτης πειθαρχίας.

Πρωτοβουλία

50 responses



-Διάγραμμα 51-

4.6 Ικανότητες (Competencies)

4.6.1 Ετυμολογία

Η Ικανότητα περιλαμβάνει την πρακτική και θεωρητική γνώση που είναι απαραίτητη για την χρήση μιας δεξιότητας. Προσδίδει τον παράγοντα «πώς μπορώ να εκτελέσω την εργασία με επιτυχία». Οι Ικανότητες επιλέχθηκαν σύμφωνα με τις απαιτήσεις που έχει ο Αμερικανικός Στρατός (Army University, 2024). Αυτές είναι:

1. Υπευθυνότητα
2. Προσαρμοστικότητα
3. Διάθεση για Μάθηση
4. Ικανότητα Επίλυσης Προβλημάτων
5. Ικανότητα Τεχνικής Φύσεως
6. Ικανότητα Εχεμύθειας
7. Ικανότητα Αξιοπιστίας

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν, και πάλι, σε κλίμακα 1-5, να επιλέξουν πόσο σημαντική είναι η κάθε Δεξιότητα για την εργασία τους, με το 5 να συμβολίζει το «Απόλυτα Απαραίτητη» και το 1 «Δεν Απαιτείται».

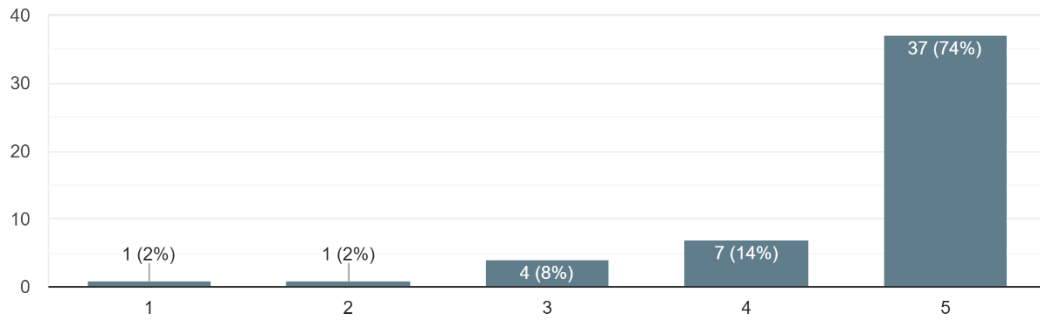
4.6.2 Ανάλυση

4.6.2.1 Υπευθυνότητα & Προσαρμοστικότητα

Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετέχοντων επέλεξε πώς η Υπευθυνότητα & η Προσαρμοστικότητα είναι απόλυτα απαραίτητες ως Ικανότητες, με ένα πάρα πολύ μικρό ποσοστό να μην τις θεωρεί απαραίτητες (2%).

ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

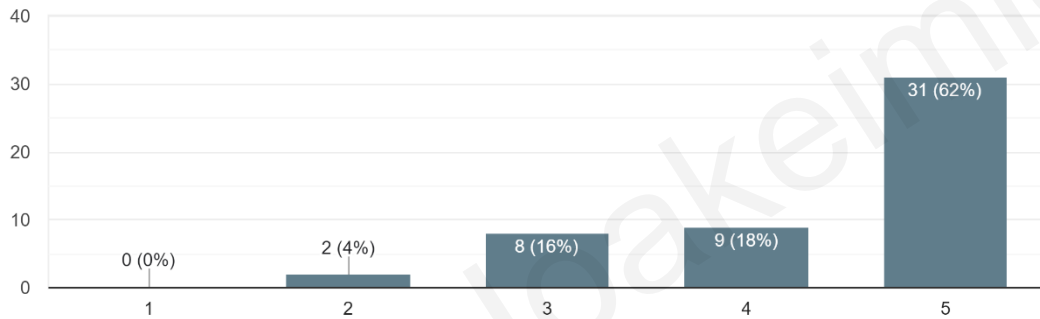
50 responses



-Διάγραμμα 52-

Προσαρμοστικότητα

50 responses



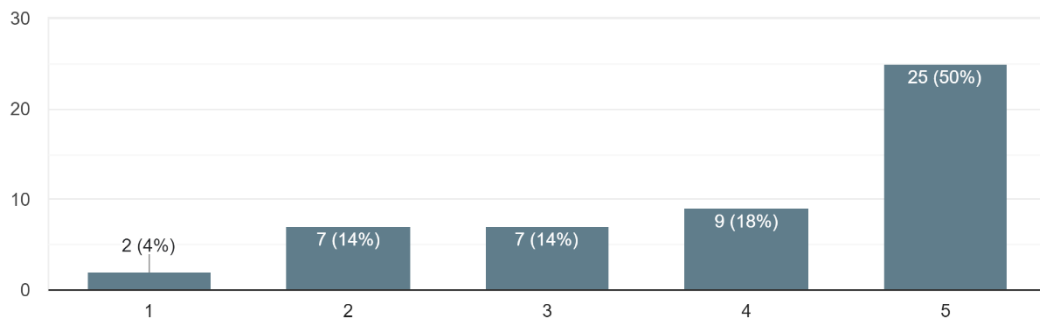
-Διάγραμμα 53-

4.6.2.2 Διάθεση για Μάθηση

Οι μισοί συμμετέχοντες (50%) θεωρούν την Διάθεση για μάθηση «απόλυτα απαραίτητη» ως ικανότητα, με τους υπόλοιπους να μην την θέτουν ψηλά σε σημαντικότητα.

Διάθεση για Μάθηση

50 responses

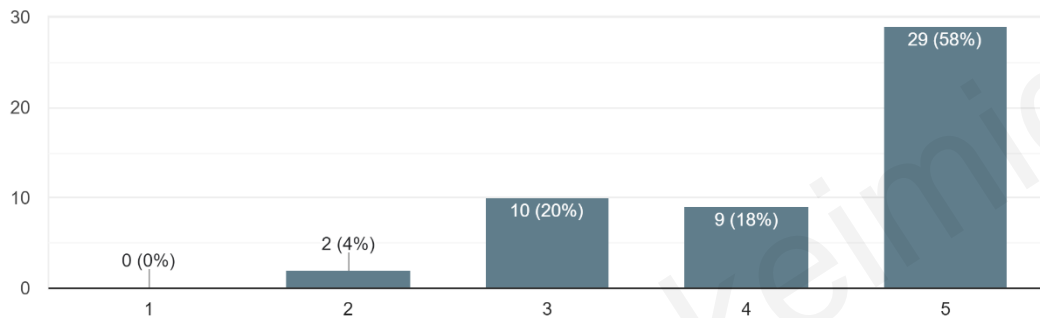


-Διάγραμμα 54-

4.6.2.3 Ικανότητα Επίλυσης Προβλημάτων

Η πλειοψηφία των συμμετέχοντων (58%) θεωρεί την Ικανότητα Επίλυσης Προβλημάτων «απόλυτα απαραίτητη», με το ποσοστό που τη θεωρεί ασήμαντη να είναι μηδενικό σε ποσοστό.

Ικανότητα Επίλυσης Προβλημάτων
50 responses

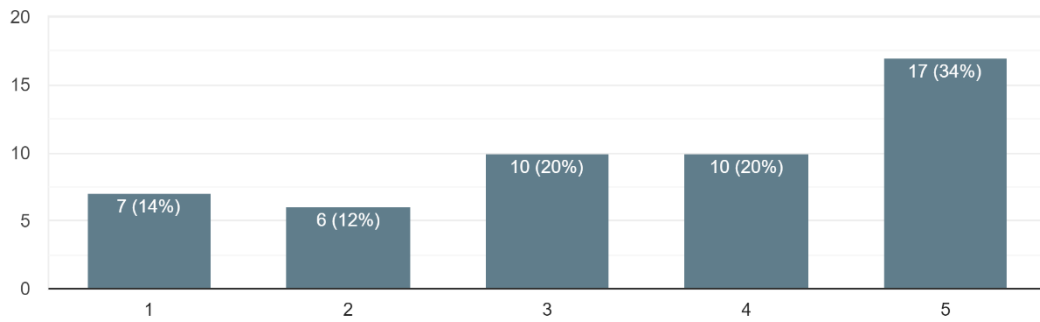


-Διάγραμμα 55-

4.6.2.4 Ικανότητα Τεχνικής Φύσεως

Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετέχοντων θεωρούσε πώς οι Ικανότητες Τεχνικής Φύσεως, όπως για παράδειγμα, ο έλεγχος ενός άρματος μηχανολογικά, είναι απόλυτα απαραίτητες, με ένα μεγάλο ποσοστό να θεωρεί πώς δεν είναι απαραίτητες ή ελάχιστα απαραίτητες για την εργασία τους (14% και 12% αντίστοιχα).

Ικανότητα Τεχνική Φύσεως
50 responses

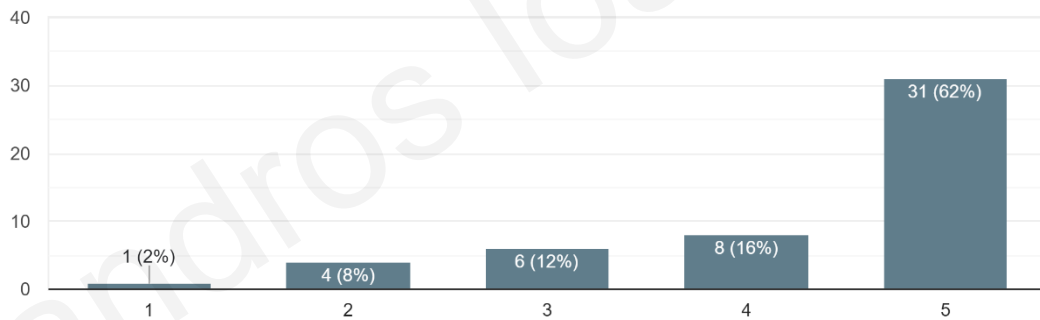


-Διάγραμμα 56-

4.6.2.5 Ικανότητα Εχεμύθειας & Αξιοπιστίας

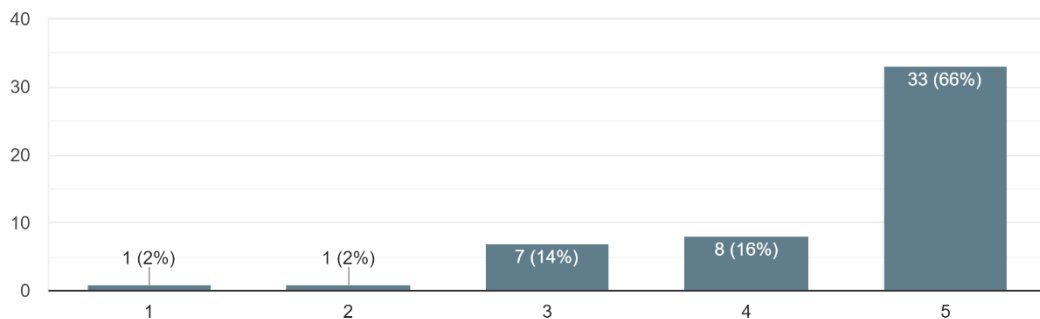
Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετέχοντων θεωρεί πώς και οι δύο Ικανότητες είναι απόλυτα απαραίτητες (62% και 66% αντίστοιχα), με το ποσοστό που δεν τις θεωρεί απαραίτητες να είναι αμελητέο (2%).

Ικανότητα Εχεμύθειας
50 responses



-Διάγραμμα 57-

Ικανότητα Αξιοπιστίας
50 responses



-Διάγραμμα 58-

5. Περιορισμοί της Μελέτης

5.1 Χρόνος

Για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, οι συμμετέχοντες Συμβασιούχοι Οπλίτες (ΣΥΟΠ) έπρεπε να είναι συγκεντρωμένοι για 15-20 λεπτά. Ο χρόνος αυτός, αν και κρίθηκε προ της μελέτης ως φυσιολογικός, κρίθηκε ως αρκετά μεγάλος από τους συμμετέχοντες. Σε συνδυασμό με την ανάγκη για διευκρίνηση κάποιων ερωτήσεων, ο συγκεκριμένος περιορισμός έφερε ως αποτέλεσμα κάποιοι συμμετέχοντες να αναβάλουν την απάντηση του ερωτολογίου για αρκετές μέρες μέχρι και μήνες.

5.2 Ερωτήσεις Κειμένου και Διευκρίνηση των Ερωτήσεων

Οι ερωτήσεις κειμένου δυσκόλεψαν αρκετά τους συμμετέχοντες, αφού απαιτούσαν περισσότερη σκέψη σε σύγκριση με τις ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών. Ακόμη, αν και έγινε διευκρίνηση για το πώς πρέπει να απαντηθούν οι ερωτήσεις, υπήρχαν μερικές απαντήσεις που δεν βοηθούσαν στην έρευνα ούτε απαντούσαν στο ερώτημα που είχε τεθεί. Η πιθανή λύση του προβλήματος θα ήταν να αποφευχθούν οι ερωτήσεις κειμένου όσο το δυνατόν περισσότερο και η απλοποίηση των ερωτήσεων στον ελάχιστο δυνατό βαθμό.

5.3 Περιορισμένος αριθμός Ειδικοτήτων των Εκπαιδευόμενων

Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετέχοντων προερχόταν από το όπλο του Πεζικού. Λόγω των διαφορών μεταξύ των όπλων, μελλοντικές έρευνες θα ήταν καλύτερο να περιέχουν πληθώρα ειδικοτήτων για εξαγωγή περισσότερων συμπερασμάτων.

6. Συζήτηση αποτελεσμάτων

Αρχικά, είναι σημαντικό να τονιστεί πώς σε αντίθεση με την προκήρυξη του Ελληνικού Στρατού (ΓΕΕΘΑ, 2024), η προκήρυξη της Εθνικής Φρουράς δεν δίνει τη δυνατότητα στον Υποψήφιο/α για Πρόσληψη ως ΣΥΟΠ (ΥΠΑΜ, 2024) να επιλέξει την ειδικότητα με την οποία επιθυμεί να προσληφθεί. Ακόμη, δεν υπάρχουν στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Άμυνας, οι ειδικότητες με τις οποίες μπροούν να προσληφθούν οι ΣΥΟΠ, με αποτέλεσμα οι υποψήφιοι να μην γνωρίζουν προτού υπογράψουν συμβόλαιο σε ποια ειδικότητα θα κατανεμηθούν.

Σε αντίθεση με τον Αγγλικό Στρατό (British Army, 2024), οι υποψήφιοι ακόμα και μετά την πρόσληψη, δεν λαμβάνουν μια αρχική ενημέρωση σχετικά με την ειδικότητα με την οποία επιλέχθηκαν.

Μεγάλο ποσοστό (56,4%) των συμμετέχοντων στο ερωτηματολόγιο δηλώνει ότι εργάζεται πάνω από 60 ώρες την εβδομάδα σε αντίθεση με των αντίστοιχων Συμβασιούχων Οπλιτών των Η.Π.Α (Data USA, 2024), οι οποίοι κατά μέσο όρο εργάζονται 51,2 ώρες την εβδομάδα. Τα αίτια του παραπάνω πρέπει να διερευνηθούν περαιτέρω σε ερωτηματολόγιο που να εστιάζει στο ωράριο εργασίας.

Από το ερωτηματολόγιο εκπονήθηκαν 6 Βασικά Καθήκοντα τα οποία μπορούν να προσαρμοστούν σε οποιαδήποτε ειδικότητα. Αυτά είναι κατά σειρά σημαντικότητας, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες:

1. **«Να ενεργήσουν ως μέλος σε επίπεδο Ομάδας(4-10 ατόμων)»**
2. **«Να γνωρίζουν τον χειρισμό των όπλων που διαθέτουν και μπορεί να εκτελέσουν βολή μόνοι τους».**

3. «Να συντηρήσουν και να ελέγχουν το όπλο τους»
4. «Να μπορεί να διοικήσει σε επίπεδο Ομάδας(4-10 ατόμων), εφόσον χρειαστεί»
5. «Να διαθέτει καλό επίπεδο Φυσικής Κατάστασης».
6. «Να μπορεί να εκπαιδεύσει το προσωπικό σε Στρατιωτικά Αντικείμενα».

Επιπλέον, στο 61,8% των συμμετέχοντων απάντησαν πώς κάνουν εργασίες πέρα της ειδικότητας τους σε καθημερινή βάση. Αυτές περιλάμβαναν εργασίες όπως επισκευή επίπλων, βάψιμο, εργασία γραφείου, αποθήκες, κλάδεμα, μηχανικός έλεγχος αυτοκινήτων και άλλα. Λόγω του μεγάλου ποσοστού των συμμετέχοντων, πιθανόν τα παραπάνω έργα να απαιτούν πρόσληψη προσωπικού από την Εθνική Φρουρά με τα παραπάνω ως συγκεκριμένη ειδικότητα, όπως για παράδειγμα στις Η.Π.Α που υπάρχει η ειδικότητα του Υδραυλικού με συγκεκριμένα καθήκοντα και περιγραφή εργασίας (Army University, 2024). Χρειάζεται, ακόμη, επιπλέον έρευνα σχετικά με τα κενά που παρουσιάζονται στις συγκεκριμένες θέσεις, όπως για παράδειγμα θέσεις γραφείου, που απαιτούν γνώσεις Η/Υ όπως και γραμματειακές γνώσεις.

Σε ό,τι αφορά στην Ηγεσία και την Διοίκηση, το 50,9% των συμμετέχοντων έχουν την ευθύνη της διοίκησης ενός ή περισσότερων ατόμων σε καθημερινή βάση. Το ποσοστό αυτό κρίνεται αρκετά υψηλό, και έρχεται σε αντίθεση με την αρχική ιδέα πρόσληψης Επαγγελματιών ΣΥΟΠ για αντικατάσταση της θητείας, λόγω των ηγετικών καθηκόντων που καλούνται να εκτελέσουν οι ΣΥΟΠ της ΕΦ.

Σε ότι αφορά στις **Δεξιότητες** για τις οποίες ερωτήθηκαν οι υποψήφιοι, οι περισσότερες κρίθηκαν από την πλειοψηφία «Απόλυτα Απαραίτητες» με εξαίρεση την «Φυσική Κατάσταση», τις «Εργασίες σε Η/Υ ή συσκευή χειρός» και την «Πρωτοβουλία». Τα αίτια για την οποία οι παραπάνω δεξιότητες δεν κρίθηκαν «Απόλυτα Απαραίτητες», παρά την σημαντικότητα τους στον Αγγλικό Στρατό (National Careers Service, 2024), όπως και στον Στρατό της Αυστραλίας (Career HQ, 2024), πρέπει να μελετηθούν περισσότερο και πιθανόν να σχετίζονται με την Διαδικασία Πρόσληψης της Εθνικής Φρουράς.

Σε ότι αφορά τις **Ικανότητες** για τις οποίες ερωτήθηκαν οι υποψήφιοι, όλες κρίθηκαν από την πλειοψηφία «Απόλυτα Απαραίτητες» πλην της «Ικανότητας Τεχνικής Φύσεως», η οποία είχε ένα ποσοστό ατόμων που δεν την θεωρούσαν απόλυτα απαραίτητη (66% δεν τη θεωρεί «Απόλυτα Απαραίτητη»). Δεν μπορούν να διαπιστωθούν τα ακριβή αίτια του παραπάνω χωρίς περισσότερη έρευνα.

7. Συμπέρασμα

Η Ανάλυση και Περιγραφή Εργασίας κρίνεται απαραίτητη για την βελτίωση της Διαδικασίας Πρόσληψης των ΣΥΟΠ. Με μια κατάλληλη Διαδικασία Πρόσληψης το ποσοστό των κακών προσλήψεων θα μειωθεί δραστικά (Bressler , 2014). Επίσης, τα Καθήκοντα, οι Δεξιότητες και Ικανότητες οι οποίες απαιτούνται για κάθε ειδικότητα, θα είναι πιο ξεκάθαρα δομημένα, με αποτέλεσμα να βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων (Raju & Banerjee, 2017).

Η παραπάνω έρευνα αποτελεί το πρώτο βήμα για την βελτίωση του Θεσμού των ΣΥΟΠ στην Εθνική Φρουρά. Τα επόμενα βήματα θα πρέπει να συνεχίσουν με επαγγελματίες στον Τομέα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και

συγκεκριμένα στην Διαδικασία Πρόσληψης. Με την πρόσληψη Επαγγελματιών, θα υπάρχουν ξεκάθαρα Καθήκοντα και προϋποθέσεις πρόσληψης για κάθε Ειδικότητα, αλλά και εύρεση κενών στα οποία πιθανόν να απαιτείται η δημιουργία νέων Ειδικοτήτων για κάλυψη αναγκών της Εθνικής Φρουράς.

Με την ολοκλήρωση των παραπάνω, η Νέα Προκήρυξη θα πρέπει να περιλαμβάνει ακριβή αριθμό αναγκών για κάθε Ειδικότητα και δυνατότητα επιλογής από τον ενδιαφερόμενο. Ακόμη, θα πρέπει να αναγράφονται τα απαραίτητα Πτυχία/Γνώσεις τα οποία απαιτούνται για κάθε Ειδικότητα, ώστε μόνο όσοι τα έχουν να αιτούνται να προσληφθούν σε αυτές τις θέσεις.

Τέλος, θα ήταν σημαντικό να τονιστεί ότι τα παραπάνω απαιτούν αρκετό χρόνο και μελέτη, όμως, όπως έχει αναφερθεί παραπάνω, μια κατάλληλα δομημένη Διαδικασία Πρόσληψης αποφέρει βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων, και στην τελική, όλου του Οργανισμού της Εθνικής Φρουράς.

Βιβλιογραφία

- Army University. (2024, January 28). <https://armyuniversity.edu/Registrar/DetailsV2?CN=3241>. Ανάκτηση από <https://armyuniversity.edu>: <https://armyuniversity.edu/Registrar/DetailsV2?CN=3241>
- Army University. (2024, January 28). <https://armyuniversity.edu/Registrar/DetailsV2?CN=3570>. Ανάκτηση από <https://armyuniversity.edu/Registrar/DetailsV2?CN=3570>
- Ashraf, J. (2017, March 31). *Examining the public sector recruitment and selection, in relation to job analysis in Pakistan*. Ανάκτηση από <https://www.tandfonline.com>: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311886.2017.1309134>
- Breaugh, A. J. (2017). The Contribution of Job Analysis to Recruitment. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention*.
- Bressler, M. S. (2014). Building the winning organization through high-impact hiring. *Journal of Management and Marketing Research Volume 15*.
- British Army. (2024, January 28). <https://jobs.army.mod.uk/roles/royal-armoured-corps/tank-crewman/>. Ανάκτηση από <https://jobs.army.mod.uk/>: <https://jobs.army.mod.uk/roles/royal-armoured-corps/tank-crewman/>
- Career HQ. (2024, January 28). https://careerhq.com.au/careers-database/job_details/189/army-soldier. Ανάκτηση από https://careerhq.com.au/careers-database/job_details/189/army-soldier
- Data USA. (2024, January 28). <https://datausa.io/profile/naics/u-s-army>. Ανάκτηση από <https://datausa.io/profile/naics/u-s-army>
- Jacobson, N., Trojanowsk, L., & Dewa, C. S. (2012). What do peer support workers do? A job description. *BMC Health Services Research*.
- National Careers Service. (2024, January 28). <https://nationalcareers.service.gov.uk/job-profiles/soldier>. Ανάκτηση από <https://nationalcareers.service.gov.uk/job-profiles/soldier>
- Raju, D. K., & Banerjee, S. (2017). "A Study on Job Description and its Effect on Employee Performance: Case of Some Selected Manufacturing Organizations in the City of Pune, India". *International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science (IJLTEMAS) Volume VI, Issue II,*.

ΓΕΕΘΑ. (2024, January 28). ΓΕΕΘΑ. Ανάκτηση από
<https://www.stratologia.gr>: <https://www.stratologia.gr/el/content>

ΥΠΑΜ. (2024, January 28). <https://mod.gov.cy/announcements/2023/09/01>.
Ανάκτηση από <https://mod.gov.cy/>:
<https://mod.gov.cy/announcements/2023/09/01/>

Alexandros Ioakeimidis