



Οι δεξιότητες της νέας εποχής και η 4η βιομηχανική επανάσταση στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη

Ο Όμιλος Adecco μελετά τις διαφοροποιήσεις και τις αλλαγές στην αγορά εργασίας

Μία νέα μελέτη του Ομίλου Adecco σκιαγραφεί τις επιπτώσεις της 4^{ης} βιομηχανικής επανάστασης στην αγορά εργασίας στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη. Η φυσική μεταβατική περίοδος που ακολουθεί μία βιομηχανική επανάσταση είναι αναπόφευκτη. Αντί να εκφράζουμε επιφυλακτικότητα μπροστά σε σύγχρονες ανακατατάξεις πρέπει να ανοίξουμε τους ορίζοντές μας και να κατανοήσουμε την αλλαγή των καιρών. Να αναδείξουμε τη σημασία της ψηφιακής νοημοσύνης, της συνεχούς βελτίωσης και αύξησης των δεξιοτήτων του τρέχοντος εργατικού μας δυναμικού. Η εκπαίδευση με βάση την ανάλυση σχετικά με τα όσα βρίσκονται μπροστά μας και η κατάλληλη προετοιμασία και αποδοχή ενός μέλλοντος συνεχούς μάθησης είναι μείζονος σημασίας για να γίνουν ορισμένα κρίσιμα βήματα – επενδύσεις για το μέλλον.

Μία στις δύο θέσεις εργασίας σήμερα εκτιμάται πως κινδυνεύει να αντικατασταθεί από μηχανές, σύμφωνα με το Δείκτη Ανταγωνιστικότητας Ταλέντου του Ομίλου Adecco για το 2016, που δημοσιεύθηκε σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Διοίκησης Επιχειρήσεων (INSEAD). Αυτές οι θέσεις εργασίας κινδυνεύουν να χαθούν ως αποτέλεσμα του αυτοματισμού (14% των θέσεων εργασίας έχουν ήδη αυτοματοποιηθεί σε μεγάλο βαθμό, ενώ 32% αυτών πρόκειται στο μέλλον να αλλάξουν σημαντικά λόγω του αυτοματισμού).

«ΑΥΞΗΣΗ, ΟΧΙ ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ. ΟΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΝΟΥΝ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΑ.»

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΝΑΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Η έλλειψη στοιχείων σχετικά με την εκπαίδευση και τα αποτελέσματά της στην εργασία καθιστά την Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη μια δύσκολη περιοχή ώστε τα υπουργεία παιδείας να αντιμετωπίσουν το θέμα του κεντρικού σχεδιασμού. Τα υπουργεία παιδείας στην περιοχή εξακολουθούν να κάνουν μικρο-διαχείριση του τομέα, χρησιμοποιώντας αναλυτικούς κανονισμούς. Αυτός ο τρόπος διαχείρισης, οδηγεί σε μη αποδοτική χρήση των πόρων και των αποτελεσμάτων, σε ένα «άκαμπτο» εκπαιδευτικό σύστημα, που δεν είναι ο τύπος του ευέλικτου συστήματος που χρειάζεται η Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη για να δημιουργήσει σύγχρονο εργατικό δυναμικό με δεξιότητες. Η δευτεροβάθμια εκπαίδευση και τα λύκεια αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη μετάδοση δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων. Λόγω της έλλειψης επαφής με καταστάσεις κρίσεως, οι μαθητές αυτοί βρίσκονται αντιμέτωποι με τον κίνδυνο να μειονεκτούν στο πλαίσιο της σύγχρονης, ανταγωνιστικής αγοράς.

Τα πανεπιστήμια χρειάζεται να επικεντρωθούν στη σημασία των διαφορετικών προγραμμάτων σπουδών, που βελτιώνουν την απασχολησιμότητα ενός σπουδαστή στη σημερινή αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα, οφείλουν να επικεντρωθούν στην πλήρωση του κενού δεξιοτήτων, καθοδηγώντας τους σπουδαστές με βάση την προσωπικότητα και τις κλίσεις τους. Οι σημερινοί παραδοσιακοί τίτλοι σπουδών επικεντρώνονται σε θεωρητικές διαδικασίες, οι οποίες δεν έχουν πρακτικό αντίκρισμα σε έναν ανταγωνιστικό κόσμο υψηλών ταχυτήτων, που συνεχώς αλλάζει.



Ο πόλεμος ταλέντων συνεχίζεται, και οι δεξιότητες, που είναι το πιο σημαντικό πράγμα σε αυτόν, αλλάζουν συνεχώς. Γι' αυτό είναι πολύ σημαντικό για τους εργαζόμενους και τους υποψήφιους να αντιληφθούν την αξία της «διά βίου μάθησης» και να την εφαρμόσουν στην πράξη. Η τεχνολογία, και κατά συνέπεια, ο επιχειρηματικός κόσμος και η καθημερινή μας ζωή, αλλάζουν πολύ γρήγορα, με αποτέλεσμα η κατακτηθείσα γνώση γρήγορα να απαξιώνεται και άρα να απαιτείται διαρκής εγρήγορση για να παραμένει κανείς ανταγωνιστικός.

Ο **Διευθύνων Σύμβουλος** του **Ομίλου Adecco Ελλάδας, Κωνσταντίνος Μυλωνάς**, σχολιάζει την κατάσταση στην Ελλάδα: «Στον Παγκόσμιο Δείκτη Ανταγωνιστικότητας Ταλέντων για το 2018, η Ελλάδα έχει τη 42η θέση στην Ανταγωνιστικότητα Ταλέντων σε σύνολο 119 χωρών. Ωστόσο, ορισμένα επιμέρους στοιχεία έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον: Η Ελλάδα είναι η 1η χώρα στην εισαγωγή μαθητών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, αλλά 97η στην αντιστοιχία του εκπαιδευτικού συστήματος με την οικονομία, 51η στην αντιστοιχία δεξιοτήτων με την τριτοβάθμια εκπαίδευση και 89η στη Διά Βίου Μάθηση. Αυτό αντανακλά και την αναντιστοιχία του εκπαιδευτικού συστήματος με την οικονομία. Είναι καιρός οι Πολιτεία, οι Θεσμοί της Εκπαίδευσης και οι Επιχειρήσεις να εργαστούν από κοινού για να βρεθούν ορθές λύσεις σε αυτό το πολύ σημαντικό θέμα».

ΕΛΛΕΙΨΗ ΨΗΦΙΑΚΩΝ «ΤΑΛΕΝΤΩΝ»

Οι εταιρείες προσπαθούν να προσελκύσουν και να αναπτύξουν τα ψηφιακά «ταλέντα» με διάφορους τρόπους, όπως εκσυγχρονίζοντας το εργασιακό περιβάλλον, εφαρμόζοντας προγράμματα συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης, βελτιώνοντας τα επίπεδα αμοιβών και τα προγράμματα παροχών, εφαρμόζοντας μοντέλα ευέλικτης εργασίας (εν κινήσει ή εξ αποστάσεων εργασία), προχωρώντας σε συνεργασίες με εκπαιδευτικούς οργανισμούς και μερικές φορές αλλάζοντας έδρα των εγκαταστάσεών τους προκειμένου να είναι κοντά σε «δεξαμενές» ταλέντων.

Η περιοχή της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης πρέπει να εργαστεί ώστε να δημιουργήσει ένα φιλόξενο και εποικοδομητικό περιβάλλον για την ανάπτυξη ψηφιακών ταλέντων, που πιθανόν να είναι ό,τι πιο σημαντικό για την ανάπτυξη της περιοχής.

Ο **Κωνσταντίνος Μυλωνάς, Διευθύνων Σύμβουλος** του **Ομίλου Adecco Ελλάδας**, δίνει μια εικόνα των ψηφιακών δεξιοτήτων και του τομέα ΤΠΕ στην Ελλάδα: «Τα τεχνολογικά βήματα εφαρμόζονται τόσο γρήγορα, ώστε η χαρτογράφηση της στρατηγικής απόκτησης ταλέντων είναι μια πρόκληση που ο τομέας ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να αντιμετωπίσει. Η προσέλκυση και η διατήρηση βασικών ψηφιακών ταλέντων μπορεί να διαφοροποιήσει τους νικητές από τους χαμένους του σημερινού επιχειρηματικού κόσμου. Στην Ελλάδα, μοιάζει να προσπαθούμε να ακολουθήσουμε τις εξελίξεις στην ψηφιακή ανάπτυξη. Η Έκθεση Ψηφιακής Προόδου της Ευρώπης (EDPR, 2017) σημειώνει την πρόοδο των κρατών μελών στα πλαίσια της ψηφιοποίησής τους. Η Ελλάδα κατέχει την 26η θέση στο σύνολο 28 κρατών μελών. Εν γένει, η Ελλάδα δεν προοδεύει το ίδιο γρήγορα με άλλα κράτη-μέλη της ΕΕ. Από άποψη Ανθρώπινου Κεφαλαίου, η απόδοση της Ελλάδας είναι αρκετά κάτω του μέσου όρου της ΕΕ, ακόμη κι αν προοδεύει ελαφρά. Το 2016, το ποσοστό του ελληνικού πληθυσμού που χρησιμοποιούσε το διαδίκτυο σε τακτική βάση (66%) ήταν από τα χαμηλότερα μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών (ο μέσος όρος της ΕΕ είναι 79%). Βλέπουμε ωστόσο, ότι ο αριθμός των ατόμων που έχουν τουλάχιστον ένα βασικό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων αναπτύσσεται με ένα ποσοστό 46% το 2016 σε σύγκριση με ένα 44% το 2015. Το ποσοστό των αποφοίτων στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών παραμένει σχετικά υψηλό και αυτό είναι πολλά υποσχόμενο για το ψηφιακό μέλλον της Ελλάδας. Αυτή τη στιγμή, ωστόσο, η



Ελλάδα έχει ακόμη το χαμηλότερο ποσοστό ειδικών ΤΠΕ στο εργατικό της δυναμικό (1,2%) στην ΕΕ, όπως φαίνεται στην EDPR 2017.»

Με την Ελλάδα να έχει υποφέρει πολλά τον τελευταίο καιρό από τη «φυγή εγκεφάλων», η προσέλκυση και διατήρηση των ειδικών ΤΠΕ παραμένει κομβική για την υποστήριξη της ψηφιακής αλλαγής της χώρας. Με τα πρόσφατα τεχνολογικά βήματα και τις γρήγορες αλλαγές που επιφέρουν στον τρόπο με τον οποίο δουλεύουμε, οι ψηφιακές δεξιότητες είναι αναγκαίες σχεδόν για όλα τα επαγγέλματα. Η ανικανότητα διαχείρισης της ανάγκης αντιμετώπισης των ελλείψεων σε ψηφιακά talenta, θα μπορούσε να αυξήσει τους περιορισμούς για την οικονομική ανάπτυξη της χώρας.

ΚΟΡΥΦΑΙΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ, ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ADECCO (ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ)

Αναλύοντας την αγορά της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης με τα στοιχεία των εταιρών του WEF και του ΟΟΣΑ, ο Όμιλος Adecco αξιολογεί τις δεξιότητες ως εξής (η σειρά που ακολουθείται στην καταγραφή τους είναι τυχαία και ενδεικτική):

ΚΥΡΙΕΣ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΚΑΙ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΕΥΡΩΠΗ	ΚΥΡΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΚΑΙ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΕΥΡΩΠΗ
<ul style="list-style-type: none">• Στρατηγικό Management Τεχνολογίας Πληροφοριών• Μηχανολογία• Χειρισμός Κλαρκ• Marketing και Διαφήμιση• Αεροναυπηγική• Βελτίωση Μηχανών Αναζήτησης• Κυβερνοασφάλεια• Ανάλυση Δεδομένων• Οικονομική Ανάλυση	<ul style="list-style-type: none">• Δημιουργικότητα• Ηγετικές Ικανότητες και Διαχείριση Κρίσεων• Αντοχή/ Ανθεκτικότητα• Ευελιξία και επίλυση προβλημάτων• Διαπολιτισμική κατανόηση• Επιχειρηματικότητα• Ικανότητα ανάλυσης δεδομένων• Προσαρμοστικότητα και Ικανότητα Γρήγορης Μάθησης

Μήπως οι εταιρείες αναζητούν στην αγορά δεξιότητες που δεν υπάρχουν; Γιατί η Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη χρειάζεται να «εισάγει» εξειδικευμένα στελέχη; Δεν είναι η κατάρτιση των νέων και η επένδυση στην εκπαίδευση τα στοιχεία εκείνα που θα τους εγγυηθούν μία θέση εργασίας;

Η αναντιστοιχία σε επαγγέλματα προτεραιότητας αποδεικνύει τη σημασία της εκπαίδευσης με βάση τις ανάγκες της αγοράς και ο Όμιλος Adecco μέσα από τη συγκεκριμένη μελέτη εστιάζει την προσοχή σε ορισμένες κορυφαίες αναντιστοιχίες.

Σχολιάζοντας το φαινόμενο της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, ο **Κωνσταντίνος Μυλωνάς, Διευθύνων Σύμβουλος του Ομίλου Adecco Ελλάδας** δήλωσε: «Σε μια πρόσφατη έρευνα του Ομίλου Adecco στην Ελλάδα, το 80% των εργοδοτών είπε ότι θεωρεί ότι το εκπαιδευτικό σύστημα στην Ελλάδα δεν εξοπλίζει τους αποφοίτους με το αναγκαίο μείγμα δεξιοτήτων που απαιτείται από την αγορά εργασίας. Στην ίδια έρευνα φάνηκε ότι οι κοινωνικές δεξιότητες που αναζητούνται περισσότερο από τις εταιρείες στην Ελλάδα είναι η επιχειρηματική ηθική, η ικανότητα εργασίας σε ομάδα, η ευελιξία και η προσαρμοστικότητα, όπως και οι επικοινωνιακές δεξιότητες. Απαντώντας στο



αν βρίσκουν τις δεξιότητες αυτές στους υποψηφίους που αξιολογούν για θέσεις εργασίας στις εταιρείες τους, μας είπαν ότι δεν τις βρίσκουν εύκολα και στο βαθμό στον οποίο τις χρειάζονται. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων θεωρεί ότι ο πιο αποτελεσματικός δρόμος να αντιμετωπιστεί το κενό των δεξιοτήτων είναι μέσω των σχημάτων Πρακτικής Άσκησης και Μαθητείας που μπορούν να προετοιμάσουν τους νέους για τον κόσμο της εργασίας. Επίσης, είναι σημαντικό οι σχολές και τα πανεπιστήμια να εξοικειώνουν τους σπουδαστές τους με τις επιχειρηματικές πρακτικές. Να τους διδάξουν πώς να δουλεύουν σε ομάδες, να τους δίνουν την ευκαιρία να μιλούν δημόσια, να βελτιώνουν τις δεξιότητες παρουσίασης και επικοινωνίας κτλ. Είναι αλήθεια ότι έχουμε έναν μεγάλο αριθμό υψηλά καταρτισμένων υποψηφίων στην Ελλάδα, όσον αφορά στο ακαδημαϊκό τους υπόβαθρο. Χρειάζεται να επικεντρωθούμε στην ενδυνάμωσή τους με τις αναγκαίες κοινωνικές δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν να σταθούν στον σημερινό κόσμο της εργασίας».

Ο Ιωάννης Νικολάου, Εργασιακός / Οργανωσιακός Ψυχολόγος, Αναπληρωτής Καθηγητής Οργανωσιακής Συμπεριφοράς στο τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας και Διευθυντής του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών στην Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού του Οικονομικού Παν/μίου Αθηνών, αναφέρει ότι οι κυβερνήσεις χρειάζεται να επενδύσουν πολλά στην εκπαίδευση. Οι χώρες της Ανατολικής Ευρώπης πρέπει να ακολουθήσουν το παράδειγμα χωρών όπως η Πολωνία, η Βουλγαρία και η Ουγγαρία, που έχουν αυξήσει τα κονδύλια για την παιδεία, ως ποσοστό του ΑΕΠ τους. Η εκπαίδευση είναι η καλύτερη απάντηση στην επιτυχή αντιμετώπιση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων. Θα πρέπει όμως οι κυβερνήσεις να ενθαρρύνουν την ευθυγράμμιση της εκπαίδευσης (ειδικά των πανεπιστημίων) με την αγορά εργασίας, προκειμένου να μειωθεί η έλλειψη ταλέντων σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και να προσφερθούν ευκαιρίες επανακατάρτισης σε υποψηφίους που δραστηριοποιούνται σε τομείς που υποφέρουν από αυξημένο πλεόνασμα προσφοράς υποψηφίων και υψηλά ποσοστά ανεργίας.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ADECCO

Η Πρόταση του Ομίλου Adecco για την ανάπτυξη δεξιοτήτων στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη επικεντρώνεται στο τρίπτυχο εξέλιξη, απασχολησιμότητα και εκπαίδευση:

- Η εκπαίδευση με βάση την εργασία, όπως η μαθητεία, διασφαλίζει ότι το αποτέλεσμα της εκπαίδευσης αντιστοιχεί στις ανάγκες των επιχειρήσεων, δίνοντας ταυτόχρονα στους νέους μια αξιόλογη πρώτη εμπειρία στην πραγματικότητα του κόσμου της εργασίας.
- Η διά βίου μάθηση είναι απολύτως αναγκαία σε περιόδους γρήγορων τεχνολογικών, οικονομικών και δημογραφικών αλλαγών.
- Η κινητικότητα στην εργασία είναι ένα σημαντικό εργαλείο για τις επιχειρήσεις, ώστε να βρουν τις δεξιότητες που χρειάζονται, παρά τις ελλείψεις στην εκάστοτε τοπική αγορά εργασίας.
- Η διαφορετικότητα έχει μετατραπεί σε παράγοντα κλειδί για την επιτυχία των επιχειρήσεων, συνδυάζοντας στρατηγικές που καλύπτουν ανάγκες για ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό (από άποψη φύλου, ηλικίας, γεωγραφικής/πολιτισμικής προέλευσης), όπως και για διαφορετικότητα στις συμβάσεις και τις μορφές εργασίας.

Διαβάστε περισσότερα για τις επιπτώσεις της 4ης βιομηχανικής επανάστασης στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη στο πλήρες κείμενο της μελέτης του Ομίλου Adecco στην ακόλουθη ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.adecco.gr/the-skills-report/>

ΤΕΛΟΣ



THE ADECCO GROUP

Προς τους δημοσιογράφους:

Για περισσότερες πληροφορίες:

Μαριλένα Παπαχαράλαμπος
Marilena.papacharalampous@hkstrategies.com
H + K Strategies
☎ 210 62 81 809, 📠 210 62 81 990

Ευαγγελία Ίσαρη
Υπεύθυνη Τύπου Adecco HR
☎ 210 69 30 490

Σχετικά με τον Όμιλο Adecco

Ο όμιλος Adecco είναι ο μεγαλύτερος οργανισμός στον τομέα της παροχής λύσεων ανθρώπινου δυναμικού παγκοσμίως. Κάθε μέρα προσφέρουμε σε περισσότερους από 700.000 ανθρώπους σε όλον τον κόσμο εργασία. Με περισσότερους από 34.000 εργαζομένους σε 60 χώρες μετασχηματίζουμε τον κόσμο της εργασίας μέρα με τη μέρα. Οι συνάδελφοι μας καλύπτουν τις ανάγκες των εταιρειών-πελατών μας σε θέματα Ανθρώπινου Δυναμικού και ταλέντου, ώστε να μπορούν να πετυχαίνουν σε μία παγκόσμια οικονομία που διαρκώς μεταβάλλεται. Ως εταιρεία Fortune Global 500, δίνουμε το παράδειγμα και δημιουργούμε προστιθέμενη αξία για την κοινωνία, ενώ προωθούμε την επιχειρηματική καινοτομία. Η κουλτούρα της εταιρείας μας, που έχει στο επίκεντρο την κοινωνική ένταξη, τη δικαιοσύνη και την ομαδικότητα, ενδυναμώνει ανθρώπους, οργανισμούς και οικονομίες, ενώ ταυτόχρονα χτίζει καλύτερες κοινωνίες. Αυτές οι αξίες βρίσκουν απόλυτα σύμφωνους και τους εργαζομένους μας, που μας έφεραν στη 2^η θέση της κατάταξης Great Place to Work® στη λίστα World's Best Workplaces 2017. Δημιουργούμε ένα καλύτερο μέλλον εργασίας για όλους.

Ο Όμιλος Adecco έχει έδρα στη Ζυρίχη. Η εταιρεία Adecco Group AG είναι εταιρεία με μητρώο στην Ελβετία (ISIN: CH0012138605) και είναι εισηγμένη στο χρηματιστήριο SIX Swiss Exchange στην Ελβετία. Ο Όμιλος αποτελείται από 8 κύρια brands: Adecco, Modis, Badenoch & Clark, Spring Professional, Lee Hecht Harrison, Pontoon, Adia and YOSS.

Ο όμιλος Adecco στην Ελλάδα:

Στην Ελλάδα, ο Όμιλος Adecco ιδρύθηκε το 2000 και έχει ως σήμερα αναπτύξει δίκτυο υποκαταστημάτων στο λεκανοπέδιο Αττικής και τη Θεσσαλονίκη για να καλύπτει άμεσα τις ανάγκες των εταιρειών-πελατών τόσο στα δύο αυτά αστικά κέντρα όσο και στην περιφέρεια. Ο **Όμιλος Adecco Ελλάδος** αποτελείται από 3 brands: **Adecco**, **Atlas** και **Lee Hecht Harrison**