

HUMANPOWER ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



Οι αλλαγές πραγματοποιούνται παντού. Η μετάβαση στην απομακρυσμένη εργασία συμβαίνει παράλληλα με τον τεχνολογικό μετασχηματισμό, την εμφάνιση της τεχνητής νοημοσύνης και τη μετάβαση προς ένα «πράσινο» μέλλον. Με τις αλλαγές έρχονται οι ευκαιρίες, καθώς οι νέες συνθήκες δημιουργούν ζήτηση για εξειδικευμένες δεξιότητες και ικανότητες προσαρμογής. Περισσότερο από ποτέ, η απελευθέρωση των δυνατοτήτων και η ικανοποίηση των προσδοκιών των εργαζομένων για ευελιξία, αυτονομία και ανάπτυξη δεξιοτήτων είναι κρίσιμη, εφόσον οι εταιρείες επιθυμούν να αναπτυχθούν και να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους. Καθώς οι αλλαγές επιταχύνονται, οι άνθρωποι θα αποτελέσουν τον «οδηγό» για το μέλλον. #huManpower

HUMANPOWER



ΕΛΛΕΙΨΗ ΤΑΛΕΝΤΟΥ. ΠΛΕΟΝΑΣΜΑ ΖΗΤΗΣΗΣ.

Πάνω από τα δύο τρίτα (77%) των εργοδοτών παγκοσμίως - ίδιο ποσοστό με την Ελλάδα - αναφέρει δυσκολία στην εύρεση των εξειδικευμένων ταλέντων. Παρά την επιβράδυνση της παγκόσμιας οικονομίας, αυτό είναι το υψηλότερο ποσοστό της 17-ετίας.

77%

ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ
ΠΑΓΚΟΣΜΙΩΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ
ΕΛΛΑΔΑ ΔΥΣΚΟΛΕΥΟΝΤΑΙ
ΝΑ ΒΡΟΥΝ ΤΟ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟ
ΤΑΛΕΝΤΟ ΠΟΥ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ



ΤΟ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Η εύρεση ταλέντων με την απαραίτητη τεχνική κατάρτιση παραμένει μια πρόκληση, ενώ οι προσωπικές δεξιότητες είναι σε ζήτηση. Σε όλους τους κλάδους, οι δεξιότητες που αναζητούν περισσότερο οι Έλληνες εργοδότες στους υποψηφίους είναι η Συνεργασία & η Ομαδικότητα (38%), η Υπευθυνότητα & η Αξιοπιστία (36%) και η Κριτική Σκέψη και Ανάλυση (29%).

38%

ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ
ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΑΝΑΦΕΡΟΥΝ
ΟΤΙ Η ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ &
Η ΟΜΑΔΙΚΟΤΗΤΑ
ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ



ΑΞΙΟΠΟΙΩΝΤΑΣ ΝΕΕΣ ΔΕΞΑΜΕΝΕΣ ΤΑΛΕΝΤΩΝ

Η παγκόσμια έλλειψη ταλέντων δημιουργεί ευκαιρίες για τους μη παραδοσιακούς υποψηφίους. Τον περασμένο χρόνο, οι εργοδότες στην Ελλάδα ήταν πιο πρόθυμοι να προσλάβουν μακροχρόνια άνεργους (32%), υποψηφίους που δεν πληρούν όλες τις απαραίτητες προσωπικές δεξιότητες (24%) και άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που αναζητούν εργασία ή αλλαγή καριέρας (16%).

16%

ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ
ΗΤΑΝ ΠΡΟΘΥΜΟΙ ΝΑ
ΠΡΟΣΛΑΒΟΥΝ ΑΤΟΜΑ
ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ
ΠΟΥ ΑΝΑΖΗΤΟΥΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
Η ΕΠΙΘΥΜΟΥΝ ΝΑ
ΑΛΛΑΞΟΥΝ ΚΑΡΙΕΡΑ



ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ, ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ - ΤΑ ΤΟΡ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Παρά τη συνεχιζόμενη ένταση που δημιουργείται από τις πιέσεις για επιστροφή στο γραφείο, μόλις το 17% των Ελλήνων εργοδοτών πιστεύει ότι η Δια Ζώσης Συνεργασία αποτελεί σημαντικό στοιχείο της παραγωγικότητας. Αντίθετα, η Επαγγελματική Ανάπτυξη (38%), οι Ξεκάθαροι Στόχοι & Σκοποί (38%) και η Θετική Εργασιακή Κουλτούρα (36%) θεωρούνται πιο σημαντικά.

38%

ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ
ΘΕΩΡΟΥΝ ΟΤΙ Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΙΝΑΙ Ο ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΣ
ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ
ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ



ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΥΝΔΕΕΤΑΙ ΜΕ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ

Η παγκόσμια επείγουσα ανάγκη για την καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής, η ζήτηση για βιώσιμα προϊόντα και οι κυβερνητικές δράσεις συμβάλλουν στην επιτάχυνση της πράσινης μετάβασης.

Αυτός είναι ο λόγος που το 70% των εργοδοτών παγκοσμίως

- 68% για Ελλάδα -
προσλαμβάνουν
ή σχεδιάζουν ενεργά
να προσλάβουν
ανθρώπινο δυναμικό
σε πράσινες
θέσεις.

70%

ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΩΣ -
68% ΓΙΑ ΕΛΛΑΔΑ - ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΥΝ
Η ΣΧΕΔΙΑΖΟΥΝ ΕΝΕΡΓΑ ΝΑ
ΠΡΟΣΛΑΒΟΥΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ
ΣΕ ΠΡΑΣΙΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ, ΕΙΚΟΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Καθώς η ταχεία τεχνολογική αλλαγή πάντα επηρεάζει τους εργαζομένους, η πλειοψηφία των εργοδοτών παγκοσμίως είναι αισιόδοξη πιστεύοντας ότι η νέα τεχνολογία δεν θα εξαλείψει τις θέσεις εργασίας αλλά θα τις δημιουργήσει.

58%

ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ
ΠΑΓΚΟΣΜΙΩΣ
ΠΙΣΤΕΥΟΥΝ ΟΤΙ
Η ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ
ΚΑΙ Η ΕΙΚΟΝΙΚΗ
ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΘΑ ΕΧΟΥΝ ΘΕΤΙΚΟ
ΑΝΤΙΚΤΥΠΟ ΣΤΙΣ
ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ



GAMERS, ΕΤΟΙΜΟΙ ΝΑ ΠΑΙΞΕΤΕ;

Η έρευνα δείχνει ότι προσωπικές δεξιότητες, όπως η δημιουργικότητα, η κριτική σκέψη, η επίλυση προβλημάτων και η ανθεκτικότητα αναπτύχθηκαν μέσω του ηλεκτρονικού αθλητισμού και του gaming. Περισσότεροι από τους μισούς εργοδότες παγκοσμίως δηλώνουν ότι λαμβάνουν υπόψη τη gaming εμπειρία όταν προσλαμβάνουν και το 65% πρόκειται να τη λάβουν σημαντικά στο μέλλον.

57%

ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΩΣ
ΑΝΑΦΕΡΟΥΝ ΟΤΙ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ
ΥΠΟΨΗ ΤΙΣ GAMING ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ
ΟΤΑΝ ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΥΝ



ΤΟΡ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ GEN Z ΚΑΙ MILLENNIALS

Οι Έλληνες εργοδότες προσδιόρισαν ως τις σημαντικότερες προσωπικές δεξιότητες για τη Γενιά Z (ηλικία 11-26) τη Συνεργασία & Ομαδικότητα (30%), την Ενεργή Μάθηση & Περιέργεια (28%) και την Υπευθυνότητα & Αξιοπιστία (28%). Για τους Millennials υποψηφίους (ηλικία 27-42) στην πρώτη θέση είναι η Επίλυση Προβλημάτων (27%), ακολουθεί η Συνεργασία & Ομαδικότητα (26%) και η Υπευθυνότητα & Αξιοπιστία (26%).

26%

ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ
ΘΕΩΡΟΥΝ ΟΤΙ Η ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ
& ΟΜΑΔΙΚΟΤΗΤΑ ΟΠΩΣ ΚΑΙ
Η ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ
ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ
ΓΙΑ ΤΗ ΓΕΝΙΑ Z ΚΑΙ ΤΟΥΣ
MILLENNIALS



ΤΟΡ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ BABY BOOMER ΚΑΙ GEN X

Οι ρόλοι εκπαίδευσης και ηγεσίας βρίσκονται στην κορυφή για τη Γενιά X και τους Baby Boomers σύμφωνα με τους Έλληνες εργοδότες. Για τη Γενιά X η Ηγεσία & Κοινωνική Επιρροή (26%), η Εκπαίδευση & Καθοδήγηση (24%) και η Υπευθυνότητα & Αξιοπιστία (23%) αποτελούν τις πιο σημαντικές προσωπικές δεξιότητες. Από την άλλη, η Εκπαίδευση & Καθοδήγηση (23%), η Υπευθυνότητα & Αξιοπιστία (22%) και η Ηγεσία & Κοινωνική Επιρροή (21%) βρίσκονται στις πρώτες θέσεις για τους Baby Boomers.

#1

ΗΓΕΣΙΑ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΙΝΑΙ
ΟΙ ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ
ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΓΕΝΙΑ X
ΚΑΙ ΤΟΥΣ BABY BOOMERS



HUMANPOWER: ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το μέλλον της εργασίας θα διαμορφωθεί από τον επιταχυνόμενο ρυθμό των αλλαγών και την ανυποχώρητη έλλειψη ταλέντου, δημιουργώντας θετική έκβαση για τους εργαζομένους. Οι εργοδότες γίνονται όλο και πιο πρόθυμοι στην προσέγγιση μη παραδοσιακών υποψηφίων οι οποίοι μπορεί να έχουν κενά στην απασχόλησή τους. Αυτό θα δημιουργήσει περισσότερες ευκαιρίες για ανθρώπους μεγαλύτερης ηλικίας με πολύτιμη εμπειρία και άτομα με δεξιότητες στα ηλεκτρονικά αθλήματα και το gaming. Αυτό σημαίνει επίσης ότι οι ηγέτες των πράσινων επιχειρήσεων οφείλουν να εφαρμόσουν την ίδια νοοτροπία βιωσιμότητας και στους ανθρώπινους πόρους τους.

Βιβλιογραφικές αναφορές:

1 Experis Survey: Έγινε ένας συνδυασμός συνεντεύξεων στο LinkedIn (n=2.000) και online (n=100) σε εργοδότες και υποψηφίους την περίοδο Μάρτιος-Απρίλιος 2023.

2 Έρευνα Προοπτικών Απασχόλησης του Ομίλου ManpowerGroup: Παγκόσμια online έρευνα σε εργοδότες (n=39.000) την περίοδο Μάρτιος-Απρίλιος 2023.



ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Τα στοιχεία που αναφέρθηκαν σε αυτή την έκθεση, συλλέχθηκαν από την Έρευνα Προοπτικών Απασχόλησης (MEOS) του ομίλου ManpowerGroup. Αποτελεί την πιο ολοκληρωμένη και εστιασμένη στο μέλλον έρευνα του είδους τη σχετικά με την απασχόληση, που χρησιμοποιείται παγκοσμίως ως βασικός οικονομικός δείκτης. Τα δεδομένα προέκυψαν από online συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν το 2023 σε περισσότερους από 30.000 εργαζομένους σε 41 χώρες. Για να μάθετε περισσότερα, επισκεφθείτε: <https://www.manpowergroup.gr/nea/>

ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΔΗΛΩΣΕΙΣ

Αυτή η έρευνα μαζί με το επιπρόσθετο υλικό περιέχουν προβλέψεις για το μέλλον σχετικά με θέματα όπως η ζήτηση για εργασία στον κλάδο της τεχνολογίας και η χρήση των αναδυόμενων τεχνολογιών. Τα πραγματικά γεγονότα ή τα αποτελέσματα μπορεί να διαφέρουν σημαντικά από αυτές τις προβλέψεις. Αυτό μπορεί να συμβεί λόγω διάφορων παραγόντων, όπως κίνδυνοι, αβεβαιότητες και εικασίες. Συγκεκριμένα, οι παράγοντες αυτοί περιλαμβάνουν πληροφορίες που προέρχονται από εκθέσεις της εταιρείας που κατατέθηκαν στη SEC και περιλαμβάνουν πληροφορίες στην ενότητα “Παράγοντες Κινδύνου” στην ετήσια έκθεση και στο κεφάλαιο 10-Κ για το έτος 2022. Ο όμιλος ManpowerGroup δεν φέρει καμία υποχρέωση να ενημερώνει για τυχόν μελλοντικές δηλώσεις ή άλλες δηλώσεις σε αυτό το κείμενο, εκτός αν το απαιτεί η νομοθεσία.



ΛΥΣΕΙΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Η Manpower είναι παγκόσμιος ηγέτης στη στελέχωση μόνιμων και προσωρινών θέσεων εργασίας, παρέχοντας στρατηγική και λειτουργική ευελιξία στους οργανισμούς και συνδέοντας τους ανθρώπους με ουσιαστική εργασία ενώ τους βοηθά να αναπτύξουν δεξιότητες για να παραμείνουν απασχολήσιμοι.

Για περισσότερα επισκεφθείτε: <https://www.manpower.gr/>

