

Δύσκολα καλύπτονται θέσεις, παρά την ανεργία

Εξι έμπειρα επιχειρηματικά στελέχη «προβλέπουν» την αγορά εργασίας το 2020

Του ΣΤΡΑΤΟΥ ΚΑΡΑΚΑΣΙΔΗ

Πώς θα είναι η αγορά εργασίας στην Ελλάδα το 2020; Σε αυτή την ερώτηση τns «Κ» κλήθηκαν να απαντήσουν έξι έμπειρα στελέχη τns αγοράς που ασχολούνται με τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, θέλοντας να περιγράψουν το μέλλον των επαγγελματιών τα επόμενα τρία χρόνια στη χώρα μας.

«Κάθε πρόβλεψη που ξεπερνά τον έναν χρόνο είναι επικίνδυνη» σχολιάζει χαμογελώντας η κ. Τζένη Τσιμκλή που επιλέγει το προσωπικό για πολυεθνικά φαρμακοβιομηχανία. «Θάρος και αυτοπεποίθηση είναι τα ζητούμενα. Ολοένα και περισσότερο βλέω ανθρώπους που έρχονται να ζητήσουν δουλειά και στη συζήτηση χρησιμοποιούν κλισέ απαντήσεις φοβούμενοι μη με δυσαρεστήσουν. Θέλω να δω το αυθεντικό πρόσωπο του υποψήφιου και όχι τη "μάσκα" που φοράει για τη συνέντευξη».

Ευφρόδεια Λόγου, κριτική σκέψη και ειλικρίνεια είναι τα μυστικά. «Η πιο κλισέ απάντηση που παίρνω όταν ρωτώ για ένα αδύναμο στοιχείο του χαρακτήρα του υποψήφιου είναι ότι είναι "τελειομανής", δηλαδή με προδιαθέτει αρνητικά ότι είναι "ψείρας" και θα δυσκολευθεί να συνεργαστεί με την ομάδα».

«Έχουμε ξεφύγει από την εποχή του "προσώπου" που κάποιος ρωτούσε και ο άλλος απαντούσε» λέει ο Βασίλης Βέλκος, διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού τns ηλεκτρονικής πλατφόρμας αναζήτησης εργασίας karieta.gr. «Οι περισσότεροι εργοδότες ζητούν από τους

υποψήφιους κατά 60% να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις τns θέσης και 40% εστιάζουν στην προσωπικότητα και στον τρόπο αντίληψης του υποψήφιου. Οι εργοδότες θέλουν να δουν ότι ο άνθρωπος που θα μπει στη δουλειά τους θα αναπτύξει το αντικείμενο εργασίας».

Απουσιάζει η πρακτική

Για τον Αλέξανδρο Πανατζή, πρώην στέλεχος τns Goldman Sachs και νυν επιχειρηματία στον κλάδο τns ασφαλίσεων, η διαδικασία τns συνέντευξης είναι από τις σημαντικότερες στιγμές τns ημέρας. «Καθημερινά λαμβάνουμε δεκάδες αιτήσεις. Η πλέον οπτότα όμως στέλνει ένα σκέτο email με επισύναψη του βιογραφικού χωρίς να αναφέρει κάτι προσωπικό ή να δείξει ότι έχει μελετήσει τη θέση και την κουλτούρα τns εταιρείας στην οποία θέλει να εργαστεί». Εταιρείες σαν του κ. Πανατζή χρειάζονται στελέχη υψηλής εξειδίκευσης που είναι δύσκολο να βρεθούν, γιατί, όπως εξηγεί, «στην Ελλάδα λείπει η επαγγελματική κατάρτιση επειδή δεν υπάρχει πρακτική άσκηση τα χρόνια τns σπουδών. Τα ακαδημαϊκά χρόνια περνούν ανεκμετάλλετα, με αποτέλεσμα τη στιγμή που χρειάζονται την προπύρεση να μην την έχουν».

Η Νεκταρία-Ειρήνη Καραμανή, διευθύντρια ανθρώπινου δυναμικού σε μεγάλη πολυεθνική εταιρεία, εκτιμά ιδιαίτερα το κούμφορ στους συνεργάτες τns. «Βασικές δεξιότητες σήμερα είναι η ικανότητα κατανόησης και διαχείρισης τns τεχνολογίας και συγκεκριμένα τns

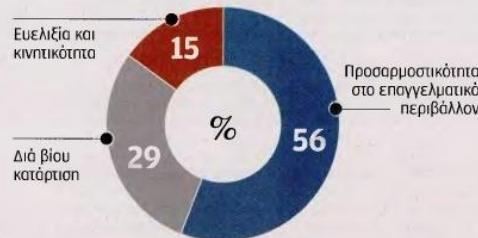
Οι 10 θέσεις εργασίας με τη μεγαλύτερη δυσκολία κάλυψης στην Ελλάδα 2016

- 1 Επαγγελματίες πωλητές
- 2 Προσωπικό υπηρεσιών πληροφορικής
- 3 Εξειδικευμένοι τεχνίτες
- 4 Πτυχιούχοι μηχανικοί
- 5 Υψηλόβαθμα στελέχη
- 6 Τεχνικοί
- 7 Προσωπικό για λογιστήρια & οικονομικά τμήματα
- 8 Προσωπικό για τον χώρο εστίασης και ξενοδοχείων
- 9 Οδηγοί
- 10 Προσωπικό για διοικητική & γραμματειακή υποστήριξη

ΟΙ ΠΙΟ ΕΠΙΘΥΜΗΤΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ



ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ



«Στην Ελλάδα λείπει η επαγγελματική κατάρτιση, γιατί δεν υπάρχει πρακτική άσκηση κατά τα χρόνια τns σπουδών», λένε οι ειδικοί.

ψηφιοποίησης, η ικανότητα ουσιαστικής επικοινωνίας μεταξύ τwn μελών μιας ομάδας που δεν βρίσκονται στην ίδια χώρα, η εφευρετικότητα και η ενδοεταιρική επιχειρηματικότητα, η διαχείριση συγκεκριμένων αλλαγών και η συμπύλιωση με τnv αβεβαιότητα.

Το 2020 είναι τώρα. Δεν έχουμε τnv πολυτέλεια να περιμένουμε τις

διαρθρωτικές αλλαγές στον χώρο τns εκπαίδευσης για να προσλάβουμε τnv επόμενη γενιά εργαζομένων. Σε ατομικό επίπεδο, ο κάθε ένας από εμάς χρειάζεται να επιδιώξει τη διά βίου εκπαίδευση/ανάπτυξη και οι εταιρείες να υποστηρίξουν τους εργαζομένους τους με κατάλληλα προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων» συμπληρώνει.

Για τον διευθυντή τns Endeavor, Χάρη Μακρινιώτη, δύο ειδών εξελίξεις θα επηρεάσουν τα επαγγέλματα τα επόμενα χρόνια: Πρώτον, ο μετασχηματισμός τns οικονομίας προς μια νέα πιο διασυνδεδεμένη, ψηφιακή εποχή, στην οποία θα κυριαρχούν τάσεις όπως η τεχνική νομοσύνη, η οικονομική πραγματικότητα, το Internet of Things. «Σε ένα τέτοιο περιβάλλον θα προκύπτει

σε αυξανόμενο βαθμό η ανάγκη για εξειδικευμένες δεξιότητες όπως ο προγραμματισμός. Αναμένουμε ισχυρή ζήτηση στον τεχνολογικό κλάδο, τόσο από εγχώριες εταιρείες όσο και από διεθνή σχήματα». Δεύτερον, ο μετασχηματισμός τns ίδιας τns ελληνικής οικονομίας, ο οποίος έχει αρχίσει ήδη να συντελείται, αν και με αργό ρυθμό.

Σε μια οικονομία, η οποία καλείται να εστιαστεί σε παραγωγικούς τομείς, όπως ο τουρισμός, η αγροδιατροφή, ή τα logistics, φαίνεται να λείπουν αυτά τη στιγμή δύο κατηγορίες εργατικού δυναμικού: υψηλά εξειδικευμένα και έμπειρα στελέχη, σε συγκεκριμένους υποτομείς όπως οι διεθνείς πωλήσεις, αλλά και αξιοπιστο δυναμικό σε τομείς εντάσεως εργασίας όπως η γεωργία και ο του-

ρισμός. «Σε κάθε περίπτωση, οι ευκαιρίες που θα προκύψουν κατά τον μετασχηματισμό τns ελληνικής αλλά και τns παγκόσμιας οικονομίας αναμένεται να προκαλέσουν ένα νέο κύμα επιχειρηματικότητας, το οποίο όμως προϋποθέτει ανάπτυξη σχετικών δεξιοτήτων (ομαδικό πνεύμα, ευελξία, κριτική ικανότητα, δημιουργικότητα, οργανωτικότητα) που αυτά τη στιγμή απουσιάζουν δραματικά από όλες τις βαθμίδες του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος».

Η Ελλάδα βρίσκεται στο Top-10 των χωρών που αντιμετωπίζουν υψηλό βαθμό δυσκολίας κάλυψης θέσεων εργασίας, παρά το υψηλό ποσοστό τns ανεργίας σύμφωνα με τη Φανή Κλειδά, διευθύνουσα σύμβουλο τns ManpowerGroup.