

**Π**αρατηρώντας τις επιλογές διαφορετικών εταιρειών που αναζητούν νέα talέντα διαπιστώνουμε ότι συχνά δίνεται προβάδισμα σε νέους που έχουν αποκτήσει εργασιακή εμπειρία στο εξωτερικό. Τελικά, πώς αξιολογεί η ελληνική αγορά σήμερα τη διεθνή εμπειρία και κατά πόσο τα talέντα που αποφασίζουν να επιστρέψουν από το εξωτερικό προσφέρουν μεγαλύτερη αξία σε μία επιχείρηση;

Ας εξετάσουμε πρώτα τις τάσεις που διαμορφώνουν τη σημερινή προσφορά και ζήτηση αιτού του προφίλ υποψηφίων. Σύμφωνα με τελευταία έρευνα της KPMG, 89% των φοιτητών κορυφαίων διεθνών πανεπιστημίων θα μετακινούνταν εκτός της χώρας τους για να αναζητήσουν εργασία. Όπως εξηγεί ο Γρηγόρης Κονούκλας, σύμβουλος του Τμήματος Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού της KPMG, η υψηλή ανεργία και η αβεβαιότητα στη χώρα μας έπεισε πολλούς Έλληνες αποφοίτους να μετακομίσουν στο εξωτερικό, με κίνητρο τη μεγαλύτερη εργασιακή σταθερότητα, τις καλύτερες συνθήκες εργασίας, τους υψηλότερους μισθούς και την ταχύτερη εξέλιξη, την οποία συχνά κεφαλαιοποιούν για να επιστρέψουν σε ανώτερες θέσεις στην ελληνική αγορά. Παρά την αιμορραγία talέντων προς το εξωτερικό, στην πλειονότητά τους οι νέοι φαίνονται πρόθυμοι να συζητήσουν, υπό προϋποθέσεις, την επιστροφή στη χώρα τους, επιζητώντας μια υποσχόμενη προοπτική καριέρας ακόμη και αν χρειαστεί τελικά να συμβιβαστούν με τα τοπικά μισθολογικά δεδομένα. Από την πλευρά τους, οι εταιρείες της ελληνικής αγοράς αλληλεπιδρούν όλο και περισσότερο με το εξωτερικό, είτε λόγω κεντρικοποίησης στις δομές των πολυεθνικών είτε μέσω της εμπορικής εξωστρέφειας ελληνικών εταιρειών, που εν μέσω μακροοικονομικής ασφυξίας αναζητούν διέξοδο σε νέες αγορές. Κατά συνέπεια, η μακροπρόθεσμη εφαρμογή τέτοιων στρατηγικών αναγκάζει τις εταιρείες να επενδύσουν σε talέντα που έχουν ήδη αποδείξει ότι μπορούν να προσαρμοστούν στις διεθνείς συνθήκες και να εξελιχθούν στην ίδια εξωστρεφή κατεύθυνση με την εταιρεία. Οι βασικοί λόγοι που οι εργοδότες εκτιμούν και αξιολογούν θετικότερα νέους με διεθνή εμπειρία αφορούν πρωτίστως κάποιες σημαντικές δεξιότητες, οι οποίες θεωρούνται ως βάση ανάπτυξης ενός talέντου για το σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον (Collegiate Employment Research Institute, Michigan State University, 2008). Τρεις βασικές κατηγορίες τέτοιων δεξιοτήτων είναι οι εξής:

- **Επικοινωνία:** Η εμπειρία στο εξωτερικό μπορεί να διαβεβαιώσει τον προϊστάμενο μιας θέσης ότι ο υποψήφιος μπορεί να συνεργαστεί με τους διεθνείς πελάτες και συνεργάτες της εταιρείας ξεπερνώντας το εμπόδιο της διαφορετικής γλώσσας και κουλτούρας.
- **Συνεργασία:** Η καθημερινή επικοινωνία και εργασία με ομάδες ανθρώπων από διαφορετικές κουλτούρες, με διαφορετικό σύστημα αξιών και ενδιαφέροντα, έχει γίνει πλέον μέρος της περιγραφής θέσης πολλών στελεχών της ελληνικής αγοράς. Μάλιστα στις πολυεθνικές εταιρείες συμβαίνει συχνά να αναφέρονται άμεσα σε ξένο προϊστάμενο ή να κατέχουν οι ίδιοι μια τέτοια θέση και να διαχειρίζονται ομάδες ξένων υφισταμένων σε μεγάλο εύρος γεωγραφικών περιοχών.
- **Ευελξία:** Άτομα που έχουν εργαστεί για κάποιο διάστημα στο εξωτερικό έχουν αποδειχθεί πιο ευέλικτα και ανεξάρτητα, πιο ευπροσάρμοστα σε αλλαγές, πιο ικανά στην επίλυση προβλημάτων και στη



**Πώς εκτιμά η ελληνική αγορά εργασίας τα talέντα με διεθνή εμπειρία**  
 Προβάδισμα σε νέους που έχουν αποκτήσει εργασιακή εμπειρία στο εξωτερικό



Ο Γρηγόρης Κονούκλας είναι σύμβουλος του Τμήματος Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού της KPMG

διαχείριση καταστάσεων που δεν έχουν αντιμετωπίσει ξανά, στην άντληση γνώσης από νέες εμπειρίες, ακόμη και πιο κατάλληλα για θέσεις που απαιτούν καινοτόμες ιδέες και πιο ευρεία επιχειρηματική οπτική.

- Οι συγκεκριμένες ομάδες δεξιοτήτων αναγνωρίζονται από τους πελάτες μας ως βασικά συστατικά εξέλιξης και επιτυχίας ενός talέντου και προκρίνουν τους υποψηφίους που στις συνεντεύξεις δείχνουν με παραδείγματα, βιόμετα και προηγούμενες συμπεριφορές ότι τα έχουν αναπτύξει. Υπάρχει και μια σειρά από άλλα στοιχεία που εκτιμά ένας εργοδότης σε διεθνή προφίλ υποψηφίων, ειδικά όταν αυτός μετακινείται από μεγαλύτερες και πιο προηγμένες τεχνολογικές αγορές προς την Ελλάδα. Οι εταιρείες θεωρούν ότι ένας τέτοιος υποψήφιος έχει εμπειρία σε:
  - αγορές με μεγαλύτερες τζίρους, μεγαλύτερα κοινά-στόχους και εμπορική δραστηριότητα σε ευρύτερες περιοχές,
  - συμμετοχή σε ομάδες εργασίας με συγκεκριμένους στόχους, χρονοδιαγράμματα και χρήση προηγμένης τεχνολογίας και συστημάτων,
  - πιο καινοτόμους πρακτικές,
  - πιο ευρεία και στρατηγική επιχειρηματική οπτική, σε χώρες όπου η εταιρεία μπορεί να λειτουργεί και ως το κεντρικό γραφείο για τη δραστηριότητα πολυεθνικών ομίλων,
  - αλληλεπίδραση με ανώτερα στελέχη μεγαλύτερων αγορών.

Όλα τα παραπάνω αποτελούν πλεονεκτήματα που σχολιάζονται και αξιολογούνται θετικά από εταιρείες που αναζητούν νεαρά στελέχη για να επενδύσουν. Είναι όμως η διεθνής εμπειρία ο παράγοντας που προσθέτει αξία στην καταλληλότητα

ενός talέντου για μια επιχείρηση; Η επιτυχής επιλογή του κατάλληλου talέντου εξαρτάται κυρίως από τις δεξιότητες που αποτελούν προτεραιότητα για την εταιρεία, με βάση τους στόχους και την κουλτούρα της. Σε κάποιες περιπτώσεις οι εργοδότες εντυπωσιάζονται από το φαίνοσθαι ενός πλούσιου βιογραφικού και υπερεκτιμούν υποψηφίους, που μπορεί μεν να έχουν αναπτύξει σημαντικές δεξιότητες, αλλά ίσως να μην είναι συμβατοί για τον οργανισμό τους. Μια συνθήκη λανθασμένη υπόθεση είναι ότι αν κάποιος έχει εργαστεί σε μια πιο ανεπτυγμένη ή μεγαλύτερη αγορά σημαίνει ότι θα του είναι ευκολότερο να αποδώσει σε αντίστοιχες θέσεις στην ελληνική αγορά και να εξελιχθεί γρηγορότερα. Είναι σημαντικό να συνυπολογιστεί ότι τα τελευταία χρόνια, εξαιτίας των ιδιαίτερων συνθηκών στην ελληνική αγορά, οι νέοι έχει χρειαστεί να αναπτύξουν πρόσθετους επαγγελματικούς μηχανισμούς και ειδικές δεξιότητες για να αντεπεξέλθουν σε εξαιρετικά δύσκολες και πρωτοφανείς συνθήκες. Ενδεχομένως αυτές να είναι εξίσου σημαντικές για τις ανάγκες κάποιων εταιρειών, ειδικά σε περιπτώσεις που η δραστηριότητά της είναι τοπική και η φύση της θέσης χρειάζεται εστίαση στις ιδιαιτερότητες των εγχώριων πελατών.

Υπό τις παρούσες συνθήκες όλα δείχνουν ότι η ελληνική αγορά θα συνεχίσει να εκτιμά τη διεθνή εμπειρία και οι επιχειρήσεις θα καλωσορίζουν βιογραφικά στελεχών που τα τελευταία χρόνια μετακινήθηκαν στο εξωτερικό. Χρειάζεται πάντα ωστόσο να μη μένουμε στην αρχική εικόνα, αλλά να αξιολογούμε σαφώς την εμπειρία του υποψηφίου σε συνάρτηση με τις ανάγκες της επιχείρησης.