



Η Απασχολησιμότητα στην Ελλάδα | 2018

Αποτύπωση της γνώμης εργαζομένων και υποψηφίων για την αγορά εργασίας

7

#Employability2018

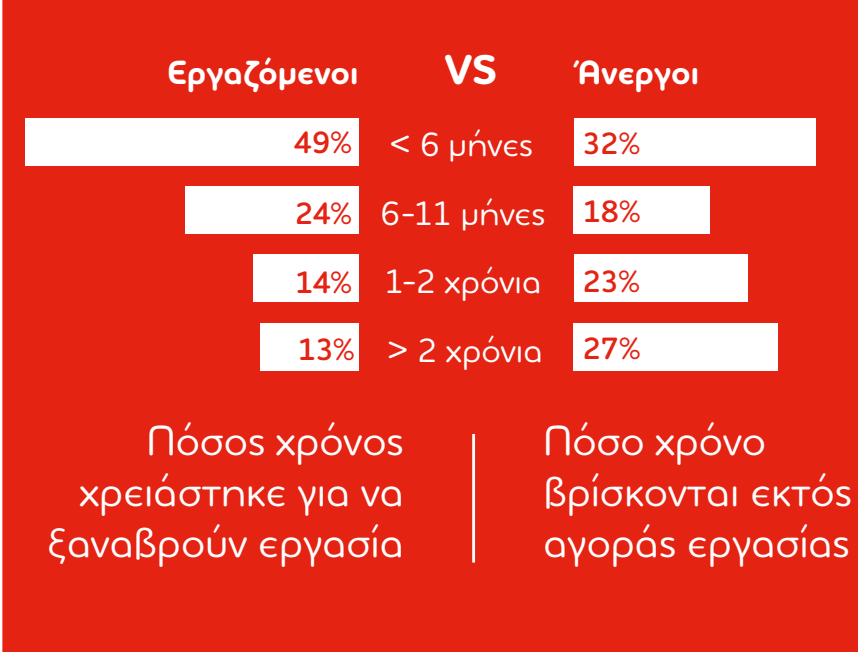
? Πόσο καλά προετοιμασμένοι είναι οι σύγχρονοι υποψήφιοι και εργαζόμενοι ως προς τις δεξιότητές τους; Ποια η γνώμη τους για τις επιχειρήσεις στην Ελλάδα;

i 953 υποψήφιοι/εργαζόμενοι απάντησαν σε έρευνα της Adecco Ελλάδας που πραγματοποιήθηκε με τη συνεργασία της LMG και της H+K Strategies.

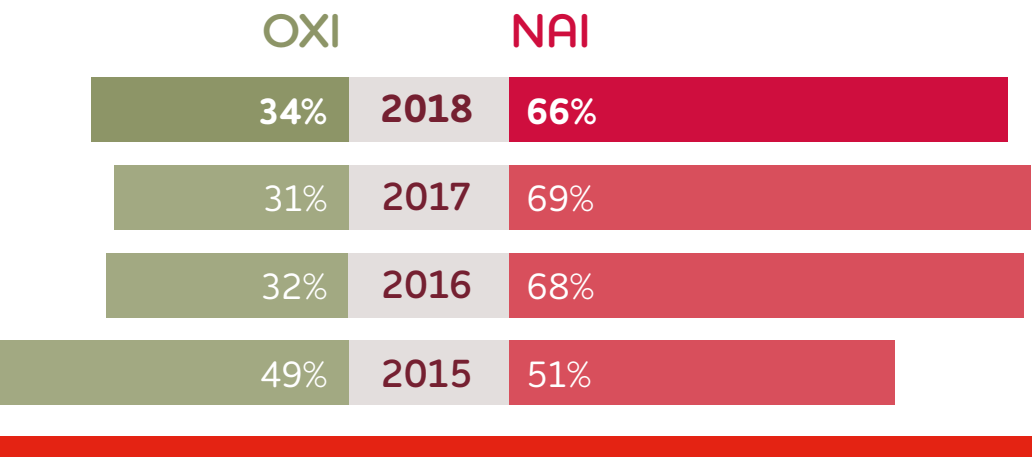
Προφίλ Ερωτώμενων



1 στους 4 ερωτώμενους ήταν εκτός αγοράς εργασίας την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας.



% που ψάχνει ενεργά για εργασία

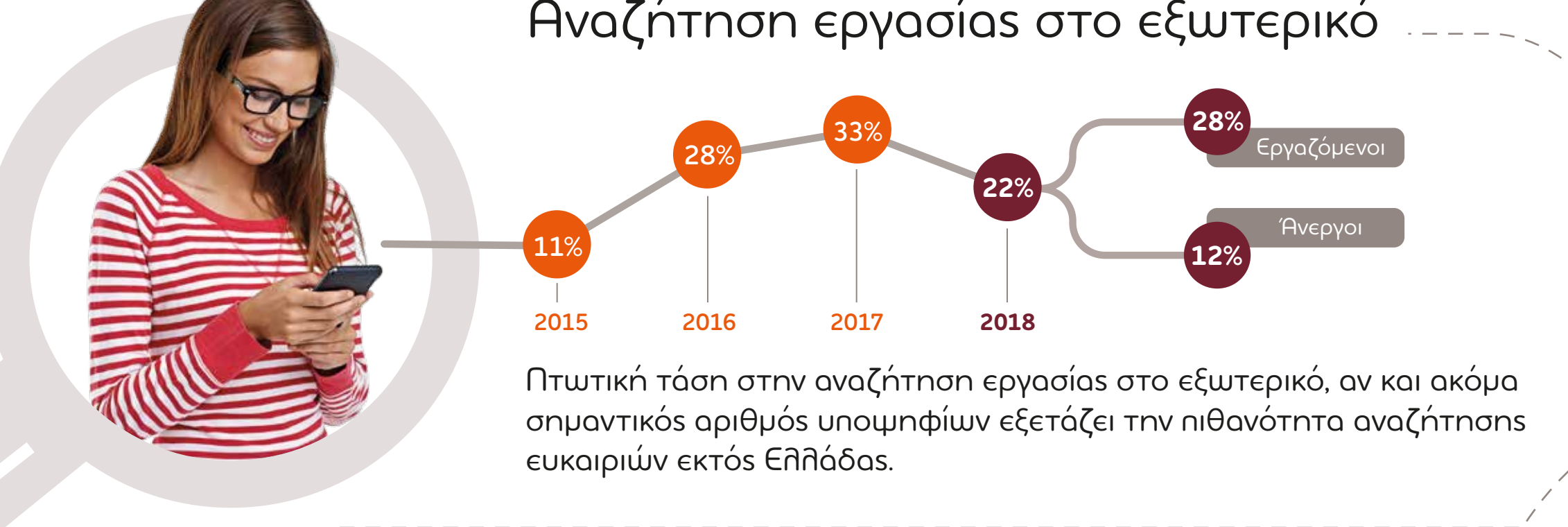


91% Άνεργοι

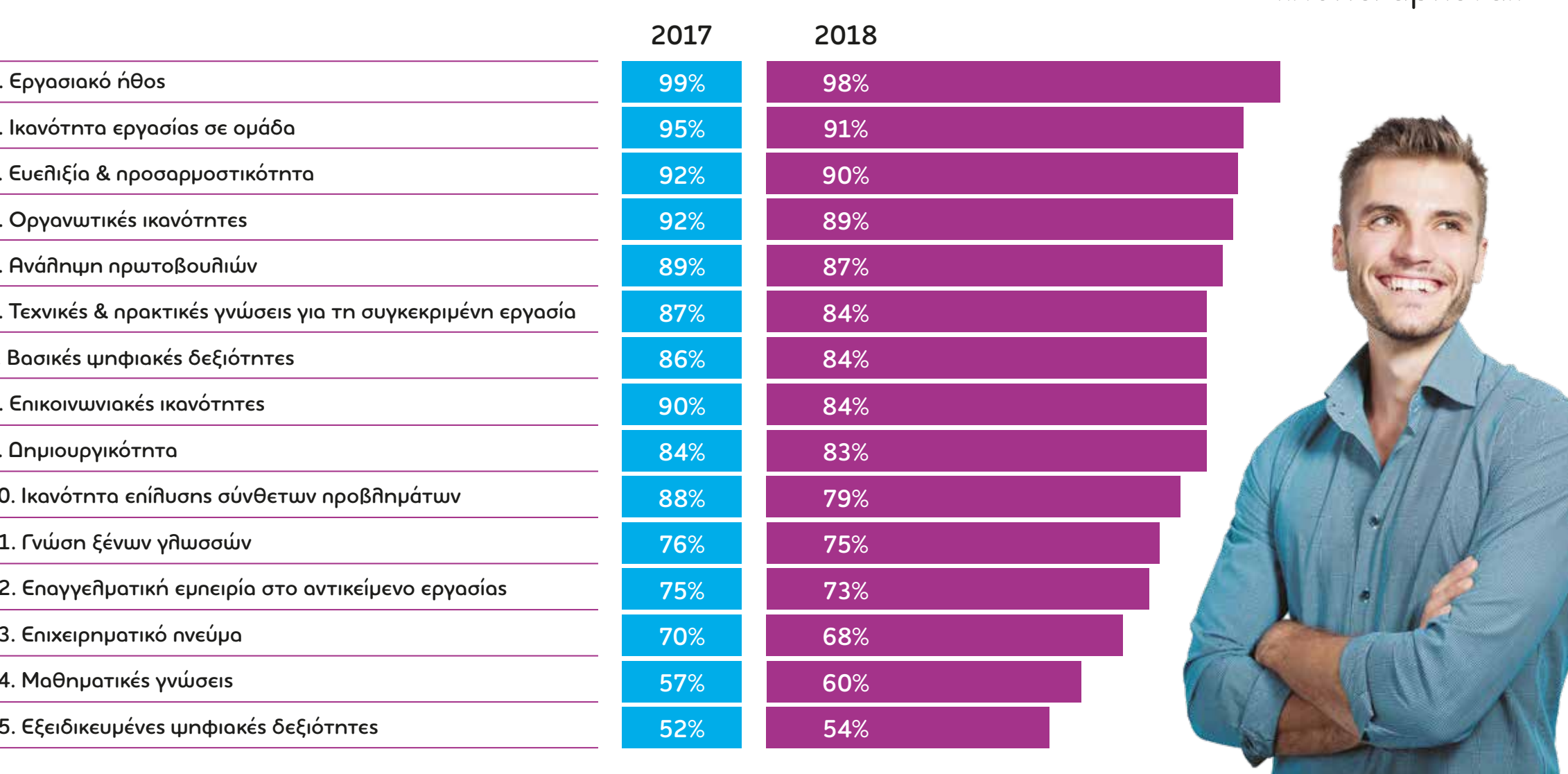
58% Εργαζόμενοι

Υποψήφιοι για τις ανοικτές θέσεις εργασίας δεν είναι μόνο τα άτομα που είναι προσωρινά εκτός αγοράς, αλλά και μεγάλη μερίδα απασχολημένων που δεν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

⊗ Η επανένταξη στην αγορά εργασίας, σε αρκετές περιπτώσεις καθυστερεί. Η διατήρηση επαφής των υποψηφίων με την αγορά και οι στοχευμένες ενέργειες αναζήτησης αποτελούν τα κλειδιά για τη μείωση του χρόνου αναμονής.



Προσόντα που θεωρούν ότι διαθέτουν οι ερωτώμενοι

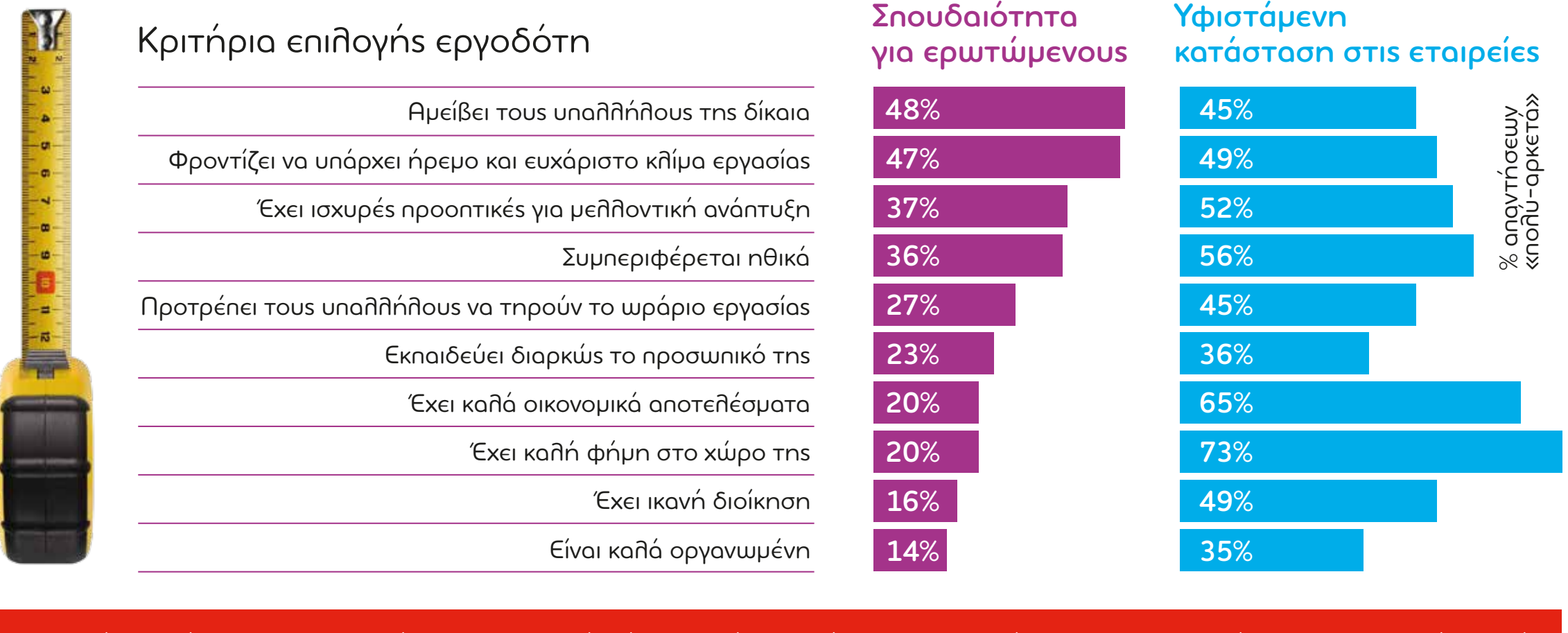


🧶 Στην πλειοψηφία τους, υποψήφιοι/εργαζόμενοι εξακολουθούν να πιστεύουν ότι διαθέτουν το "πακέτο" των τυπικών και ποιοτικών προσόντων που αναζητούν οι επιχειρήσεις.

Τι αναζητούν υποψήφιοι/εργαζόμενοι από τους εργοδότες;

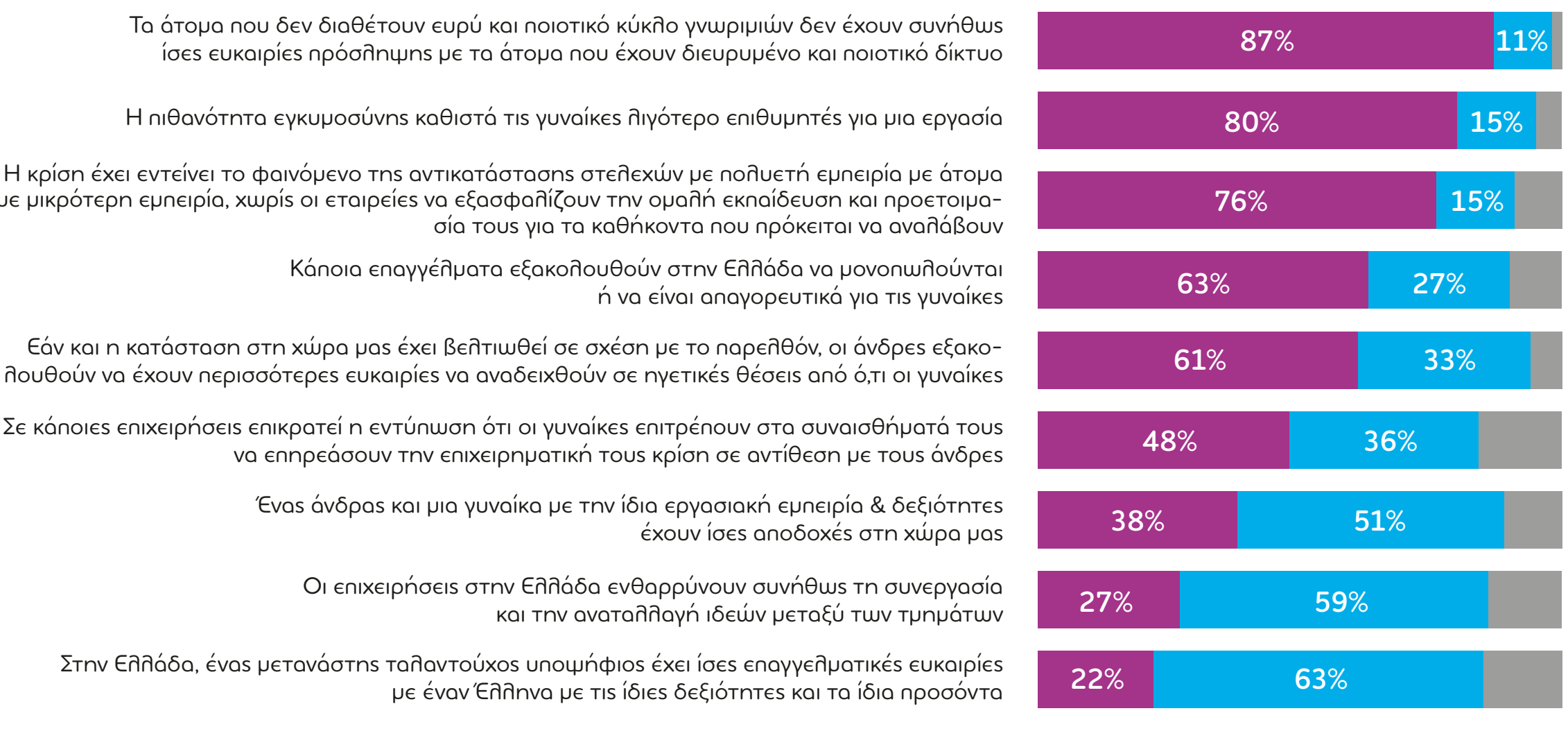
- Δίκαιες αμοιβές
- Καλό εργασιακό περιβάλλον
- Ηθική & διαφάνεια
- Συνεχή προσαρμογή στις εξελίξεις για διατήρηση ανταγωνιστικότητας

Αποκλίσεις μεταξύ Προσδοκιών + Πραγματικότητας



Αρκετοί εργαζόμενοι δεν θεωρούν πως οι εταιρείες όπου εργάζονται έχουν τα παραπάνω χαρακτηριστικά σε ικανοποιητικό βαθμό

Ενθαρρύνουν οι ελληνικές επιχειρήσεις την ισότητα & τη διαφορετικότητα;



C Οι υποψήφιοι/εργαζόμενοι δηλώνουν πως οι εταιρείες δεν έχουν εφαρμόσει σε ικανοποιητικό βαθμό πολιτικές που προάγουν την ισότητα και τη διαφορετικότητα. Οι πολιτικές αυτές είναι απαραίτητες για την προσέλκυση ταλέντων στη παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας.

Βασικές διαπιστώσεις

- 1 Η 'δία βίου θέση εργασίας' ανήκει εδώ και καιρό στο παρελθόν. Οι συχνές εναλλαγές θέσεων εργασίας αποτελούν τη νέα πραγματικότητα. Ο υποψήφιος/εργαζόμενος πρέπει να είναι κατάλληλα προετοιμασμένος για να παραμείνει παραγωγικός και να εξελισσεται μέσω των εναλλαγών καριέρας.
- 2 Οι εταιρείες και οι οργανισμοί ανταγωνίζονται για τα «ταλέντα» για να διατηρήσουν την ανταγωνιστικότητά τους και να παραμείνουν κερδοφόρες και καινοτόμες.
- 3 «Ταλέντα» θεωρούνται οι υποψήφιοι/εργαζόμενοι με το κατάλληλο μείγμα ικανοτήτων, γνώσεων και δεξιοτήτων για την εκάστοτε θέση και εταιρεία/οργανισμό.
- 4 Η συνεχής διεύθυνση και ανάπτυξη δεξιοτήτων είναι απαραίτητη στη διαρκώς μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας. Είναι υποψήφιοι/εργαζόμενοι να μην διοργανώσουν σε ποια αγορά χρειάζονται ανάπτυξη για να υποψήφιοι/εργαζόμενοι τη σχετική «εκπαίδευσή» τους.
- 5 Σε μια αγορά όπου ο ανταγωνισμός για τη διεκδίκηση των «ταλέντων» είναι υψηλός, οι εταιρείες πρέπει να δημιουργήσουν πολιτικές και να επενδύσουν σε πρακτικές που θα τις κάνουν περισσότερες ελκυστικές στους ταλαντούχους υποψηφίους/εργαζόμενους.
- 6 Οι συνεχείς αλλαγές είναι η νέα κανονικότητα. Σε αυτό το περιβάλλον, για να παραμείνει μια εταιρεία ανταγωνιστική, απαιτείται προσαρμοστικότητα και ευελιξία, ικανότητα διαχείρισης αλλαγής και καινοτομία. Νέες στρατηγικές προσέλκυσης ταλέντων χρειάζονται να υιοθετηθούν, οι οποίες θα βάζουν στο επίκεντρο την αξιοποίηση των προσόντων και τη συνεργατικότητα και θα αγκαλιάζουν τη διαφορετικότητα, ως βασικά συστατικά της καινοτομίας.