

Αποτελέσματα για την Ελλάδα

Προθέσεις Προσλήψεων Εργοδοτών για την περίοδο Ιούλιος- Σεπτέμβριος 2021

Οι αναζητούντες εργασία αναμένουν έναν ικανοποιητικό ρυθμό προσλήψεων για το 3ο τρίμηνο του 2021, σύμφωνα με τις Συνολικές Προοπτικές Απασχόλησης που διαμορφώνονται στο +15%.

27%

ΣΧΕΔΙΑΖΕΙ
ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ

5%

ΑΝΑΜΕΝΕΙ
ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

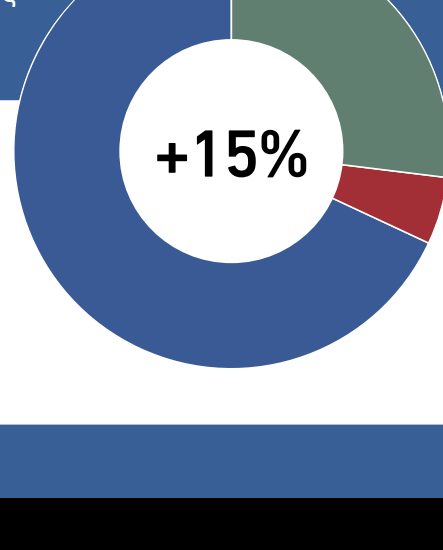
68%

ΣΧΕΔΙΑΖΕΙ
ΤΗ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ
ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

0%

ΔΕΝ
ΓΝΩΡΙΖΕΙ

+15%



Το ποσοστό Έλλειψης Ταλέντου είναι το υψηλότερο που έχει καταγραφεί τα τελευταία 15 χρόνια, με τους Έλληνες εργοδότες να αντιμετωπίζουν τη μεγαλύτερη δυσκολία εύρεσης Προσωπικών & Τεχνικών Δεξιοτήτων

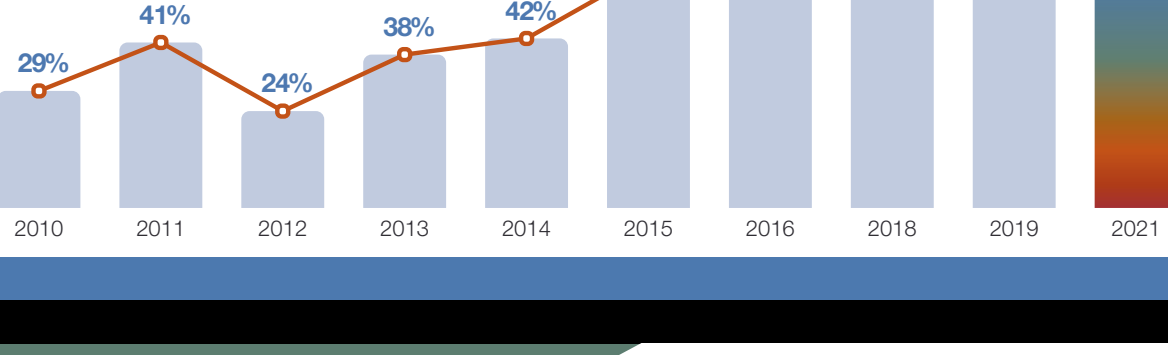
Το 69% των εταιρειών παγκοσμίως που ανέφεραν ελλείψεις ταλέντου, αναμένουν αυξήσεις προσλήψεων σε 42 από τις 43 χώρες.

Η κρίση αποτελεί τον καταλύτη για ένα νέο μέλλον εργασίας που είναι πιο ευέλικτο, πιο ανοιχτό στην διαφορετικότητα και περισσότερο προσανατολισμένο στην ευημερία των ανθρώπων.

Η COVID-19 αναδιαμορφώνει τις Δεξιότητες σε ζήτηση

Η μεγαλύτερη μετατόπιση και ανακατανομή των δεξιοτήτων από τον Β' ΠΠ ξεκίνησε το 2020 - ακόμη και οι δεξιότητες που είχαν μεγαλύτερη ζήτηση στην αρχή της κρίσης είναι διαφορετικές από όσες αναδύονται τώρα, καθώς και από εκείνες που αναμένονται στο μέλλον.

Το 80% των Ελλήνων εργοδοτών αντιμετωπίζουν δυσκολία στην κάλυψη θέσεων εργασίας.



Οι Top 5 Ρόλοι σε Ζήτηση

Καθώς η τεχνολογική διαταραχή επιταχύνεται, οι εργοδότες αναζητούν τον σωστό συνδυασμό τεχνικών και προσωπικών δεξιοτήτων

1. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ/ ΔΕΔΟΜΕΝΑ
2. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ/ ΠΑΡΑΓΩΓΗ
3. ΕΦΟΔΙΑΣΤΙΚΗ ΑΛΥΣΙΔΑ/ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ
4. ΠΩΛΗΣΕΙΣ/ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ
5. ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

Η αυξανόμενη σημαντικότητα των Προσωπικών Δεξιοτήτων

Μετά το πέρας της πανδημίας, δεξιότητες όπως η ανθεκτικότητα και η συνεργασία είναι πιο σημαντικές από ποτέ.



1. Υγεία & Επιρροή
2. Ανάληψη Πρωτοβουλιών
3. Δημιουργικότητα, Αυθεντικότητα
4. Κριτική Σκέψη & Ανάλυση
5. Ανθεκτικότητα, Αντοχή στο στρες και Προσαρμοστικότητα

Προσχή στο Κενό: Τι σχεδιάζουν οι εργοδότες vs Τι αναζητούν οι εργαζόμενοι

3 στους 4 εργοδότες απαιτούν τουλάχιστον το 50% του ανθρώπινου δυναμικού να βρίσκεται κατά κύριο λόγο στον χώρο εργασίας. Οι περισσότεροι εργοδότες χτίζουν νέα είδη ευελιξίας σε ρόλους που παραδοσιακά θεωρούνται «άκαμπτοι».*

68% ΕΥΕΛΙΚΤΟΥΣ ΧΡΟΝΟΥΣ ΕΝΑΡΞΗΣ & ΛΗΞΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

64% ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

47% JOB SHARING (εργασία λιγότερες ώρες)

46% ΕΥΕΛΙΚΤΑ / ΣΥΜΠΤΥΓΜΕΝΑ ΩΡΑΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

24% ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΤΟΠΟΘΕΣΙΩΝ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ

9% ΔΕΝ ΘΑ ΠΡΟΣΦΕΡΟΥΝ ΕΥΕΛΙΚΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

0% ΑΝΑΠΟΦΑΣΙΣΤΟΙ

*Οι εργοδότες επέλεξαν όλες τις κατηγορίες που ισχύουν

Οι εργαζόμενοι ανησυχούν για την υγεία τους αλλά και για την επιστροφή της αρχικής μορφής εργασίας - χάνοντας την ευελιξία.

(Έρευνα ΤΙ ΑΝΑΖΗΤΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ).

9 στους 10

εργαζόμενους αναφέρει ως βασική προτεραιότητα την διακράτηση της εργασίας

91%

Η διακράτηση της εργασίας αποτελεί κορυφαία προτεραιότητα για τους εργαζομένους σε όλον τον κόσμο, εκτός από τους εργαζομένους στον IT κλάδο που ενδιαφέρονται κυρίως για την ευελιξία

8 στους 10

Αναζητούν ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας για το μέλλον

43%

Πιστεύει πως η κρίση σηματοδοτεί το τέλος του ωραρίου 9-5

Συνύπαρξη στον χώρο εργασίας: Για πιθανούς απομακρυσμένους ρόλους, οι εργοδότες προετοιμάζονται για επιστροφή στον χώρο εργασίας καθώς ανησυχούν για την παραγωγικότητα

70% των εργοδοτών αναμένει ότι οι εργαζόμενοι θα επιστρέψουν στον χώρο εργασίας - συγκριτικά με το 30% στην ίδια ερώτηση το προηγούμενο τρίμηνο.

70%

ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤ' ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

11%

ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΜΕ ΤΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΝΑ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΕΙΤΑΙ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

13%

ΥΒΡΙΔΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΜΕ ΤΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΝΑ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΕΙΤΑΙ ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΑ

6%

ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ

0%

ΑΝΑΠΟΦΑΣΙΣΤΟΙ

Για ποιο λόγο ανησυχούν περισσότερο οι εργοδότες αναφορικά με όσους εργάζονται απομακρυσμένα;

32% ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

24% ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

11% ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

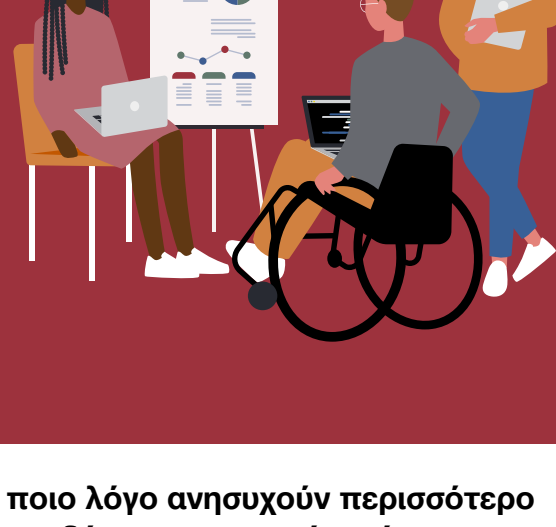
8% ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΥΛΟΥΡΑ

5% ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

20% ΆΛΛΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

1% ΚΑΜΙΑ ΑΝΗΣΥΧΙΑ

0% ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΟΥΝ



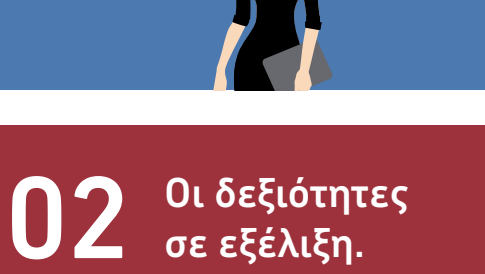
Ευκαιρία για ανασύνταξη: 5 τρόποι για να κάνουν οι εργοδότες τη νέα Κανονικότητα Καλύτερη για Όλους

Τώρα είναι η ευκαιρία να ξαναχτίσουμε ένα μέλλον- πιο ευέλικτο, πιο διαδικτυακό, πιο αξιόπιστο, που επιτρέπει στους ανθρώπους να συνδυάζουν καλύτερα την εργασία και το σπίτι και στους οργανισμούς να αξιοποιήσουν ταλέντα που μπορούν να εργαστούν από παντού.



01

Επιστροφή, γιατί;



Τα καθήκοντα που πιστεύαμε ότι δεν θα μπορούσαν ποτέ να γίνουν απομακρυσμένα άλλαξαν σε μία νύχτα. Είναι καλή στιγμή να αναρωτηθούμε γιατί να επιστρέψουμε αν θέλουμε να είμαστε εύστοχοι και δίκαιοι. Τι χρειάζονται οι μάνατζερς για να διοικήσουν απομακρυσμένα; Πώς μπορούν οι εργαζόμενοι να είναι πιο παραγωγικοί από το σπίτι; Βοηθήστε τους μάνατζερς να κατανοήσουν τις ανάγκες ώστε να αποφύγουν τις υποθέσεις και να εμποδίσουν τις προκαταλήψεις.

02

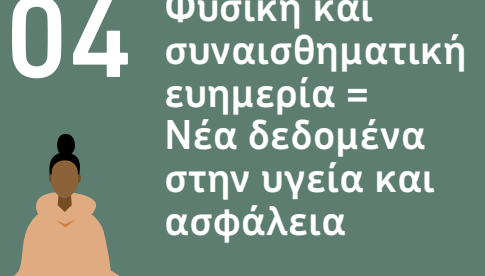
Οι δεξιότητες σε εξέλιξη. Προετοιμασία για την νέα πραγματικότητα



Οι δεξιότητες που χρειάζονται οι εργοδότες στο μέλλον θα είναι διαφορετικές από του παρελθόντος. Αναπτύξτε νέες δεξιότητες και ικανότητες στους ανθρώπους σας σε δια βίου μάθηση. Ενθαρρύνετε την εξ αποστάσεως μάθηση και υποστηρίξτε τους εργαζομένους να αποκτήσουν ευκαιρίες μάθησης, προσαρμοσμένες στις δεξιότητες που χρειάζεται η επιχείρησή σας.

03

Ευελιξία και ισορροπία για πολλούς και όχι για λίγους



Η δυνατότητα της απομακρυσμένης εργασίας δεν είναι ο μόνος τρόπος για την ευελιξία και ισορροπία εργασίας/ σπιτιού. Για ρόλους όπου απαιτείται η εργασία σε συγκεκριμένο χώρο, προσφέρετε κλιμακωτές ώρες έναρξης και λήξης, πιο ευέλικτο προγραμματισμό και κατανοήστε τις προτεραιότητες των ανθρώπων σας.

04

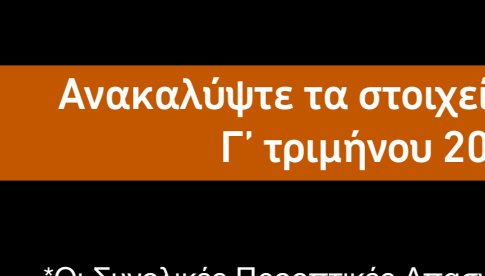
Φυσική και συναισθηματική ευημερία = Νέα δεδομένα στην υγεία και ασφάλεια



Τα συναισθήματα της απομόνωσης, του φόβου και του άγχους θα αποτελούν κληρονομιά του COVID-19, και μας κάνουν να αναρωτιόμαστε για την αξία της υγείας, της ευημερίας, της οικογένειας και της κοινωνίας μας. Προτεραιοποιήστε τη συναισθηματική ευημερία με την ίδια σημαντικότητα όπως και με τα φυσικά και οργανωτικά μέτρα που λαμβάνετε όπως η λήψη θερμοκρασίας και κοινωνική αποστασιοποίηση, για να διασφαλιστεί ότι οι άνθρωποι έχουν αυτοπεποίθηση, νοιώθουν υγιείς και είναι παραγωγικοί.

05

Χτίσιμο ανθεκτικότητας - Στους ανθρώπους και στον οργανισμό



Οι εταιρείες οφείλουν να οικοδομήσουν την εμπιστοσύνη, να ακούσουν τους ανθρώπους τους, να ανταποκριθούν στις ανάγκες τους και να βοηθήσουν τους εργαζομένους να δώσουν τις σωστές προτεραιότητες. Ο αρχικός ενθουσιασμός πρέπει να μετατραπεί σε μακροπρόθεσμη ανθεκτικότητα με τους εργοδότες να πρέπει να αναλάβουν δράση. Όταν η μεγαλύτερη ανησυχία για τους εργαζομένους είναι ο κίνδυνος απώλειας της εργασίας τους, η ισχυρή απομακρυσμένη ηγεσία, η διαφανής συχνή επικοινωνία, η κουλτούρα που ταίριαζει σε έναν υβριδικό τρόπο εργασίας και η πρόσβαση σε υποστηρικτικές δράσεις ευημερίας αποτελούν το κλειδί της επιτυχίας.

Ανακαλύψτε τα στοιχεία των ερευνών Προοπτικών Απασχόλησης Γ' τριμήνου 2021 & της Έλλειψης Ταλέντου [εδώ](#)

*Οι Συνολικές Προοπτικές Απασχόλησης προκύπτουν από το ποσοστό των εργοδοτών που προβλέπουν αύξηση των προσλήψεων και αφαιρείται από αυτό το ποσοστό των εργοδοτών που αναμένουν μείωση των προσλήψεων. Το σχόλιο βασίζεται σε εποχικά προσαρμοσμένα δεδομένα.