



**Η Μεγάλη Συνειδητοποίηση των εργαζομένων και
εργοδοτών
για την ανάγκη νέων και διαφορετικών τάσεων.
Επιταχυνόμενες Τάσεις, Επείγουσα Ανανέωση**

Μια ματιά στον κόσμο της απασχόλησης του 2022



ManpowerGroup®

ΟΙ ΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΟΔΗΓΟΥΝ ΣΤΟΝ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΚΑΙΝΟΥΡΙΕΣ, ΕΙΝΑΙ ΠΛΕΟΝ ΕΠΕΙΓΟΥΣΕΣ

Η αγορά εργασίας είναι δυναμική και αλλάζει για διαφορετικούς λόγους: Είτε για εποχιακούς, είτε διαρθρωτικούς και όπως είδαμε πρόσφατα, αλλάζει και ως αποτέλεσμα της πανδημίας. Πιστεύουμε ότι οι περισσότερες από τις δυσκολίες που σχετίζονται με την πανδημία είναι παροδικές, αλλά το πότε θα επιστρέψουμε στην κανονικότητα είναι αβέβαιο.

- **Αυτή η ανάκαμψη δεν μοιάζει με καμία άλλη** - η ζήτηση για δεξιότητες βρίσκεται σε επίπεδα ρεκόρ σε πολλούς κλάδους με τα επίπεδα ανεργίας να είναι ακόμα υψηλά, ενώ η συμμετοχή του ανθρώπινου δυναμικού παραμένει στάσιμη.
- **Η άνιση οικονομική ανάπτυξη συνεχίζεται** με ορισμένους κλάδους να ανακάμπτουν και άλλους να υστερούν, καθώς επηρεάζονται από τις παραλλαγές του Covid, τα ποσοστά εμβολιασμού και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η εφοδιαστική αλυσίδα.
- **Ο πειραματισμός με νέα μοντέλα εργασίας είναι ευρέως διαδεδομένος**, καθώς η υβριδική και η απομακρυσμένη εργασία (πρώην «τηλε-εργασία») αυξάνουν την ευελιξία και θα συνεχίσουν να το κάνουν μέσα στο 2022.
- **Οι εργοδότες συνεχίζουν να αναζητούν ευέλικτες και στρατηγικές λύσεις ανθρώπινου δυναμικού** για να ανταποκριθούν στην ισχυρή ζήτηση για τα αγαθά και τις υπηρεσίες τους καθώς και τη μακροπρόθεσμη βιώσιμη δημιουργία αξίας.

«Η ανάκαμψη των προσλήψεων μετά την πανδημία που έχει ξεκινήσει εδώ και αρκετό καιρό θα συνεχίσει να έχει δυναμική το 2022, με τους εργοδότες να προβλέπουν ισχυρή ζήτηση για ταλέντα σε βασικούς κλάδους» - Jonas Prising, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος ManpowerGroup.

Η Μεγάλη Συνειδητοποίηση:

Ανάγκη εργαζομένων και εργοδοτών για νέες και διαφορετικές τάσεις

- ΕΠΑΝΑΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ
- ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ
- ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΠΙΤΙΟΥ
- Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ
- Η ΑΝΟΔΟΣ ΤΟΥ ΑΚΤΙΒΙΣΜΟΥ

- ΘΕΤΙΚΟ ΠΡΟΣΗΜΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ESG
- ΒΕΛΤΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΑΛΕΝΤΩΝ
- ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
- ΝΕΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΙΝΔΥΝΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ



Τι Αναζητούν οι
Εργαζόμενοι



Έλλειψη
Ταλέντου

Ο ΚΟΣΜΟΣ ΤΗΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΤΟ 2022



Επανεκκίνηση
των εταιριών



Επιτάχυνση
Τεχνολογίας

- Η ΕΛΛΕΙΨΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΟΔΗΓΕΙ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ
- ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΤΩΝ ΓΕΝΙΩΝ
- ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
- ΠΡΟΟΔΟΣ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ, ΙΣΟΤΗΤΑΣ, ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ
- ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ ΤΙΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ

- «ΥΠΕΡ-ΣΥΖΕΥΣΗ» ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΥΝΑΜΕΩΝ
- ΑΠΟ ΤΗΝ ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΤΑΧΕΙΑ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ
- ΝΕΑ ΕΠΟΧΗ ΓΙΑ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ
- ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗ ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΑΝΙΣΟΤΗΤΩΝ
- ΤΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΚΕΡΔΗ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ
- ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ SMART PEOPLE ANALYTICS



Τι αναζητούν οι εργαζόμενοι

από την «επιβίωση» μέχρι την ευημερία



Το 81% των εργαζομένων πιστεύει ότι τα προγράμματα εκπαίδευσης από τους εργοδότες θα τους βοηθήσουν να διατηρήσουν επίκαιρες τις δεξιότητες τους.

Η Δύναμη των Ανθρώπων Ενισχύεται

Οι άνθρωποι θέλουν από τους εργοδότες να προσφέρουν περισσότερα – δίνοντας προτεραιότητα στην ευημερία και τον εταιρικό σκοπό, παρέχοντας παράλληλα ευελιξία, ανταγωνιστικές αμοιβές, καλές συνθήκες εργασίας και ανάπτυξη δεξιοτήτων.

Πολλοί εργαζόμενοι αναμένουν επίσης μια ισχυρότερη στάση των οργανισμών στα κοινωνικοοικονομικά ζητήματα – οι κοινές αξίες έχουν σημασία.

Πηγή: 2021 Edelman Trust Barometer: The Belief Driven Employee



ΤΙ ΑΝΑΖΗΤΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ | Έλλειψη Ταλέντων | Επιτάχυνση Τεχνολογίας | Επανεκκίνηση Εταιριών

ΕΠΑΝΑΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ – ΕΥΕΛΙΞΙΑ, ΤΟΠΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΕΤΑΙΡΙΚΟΣ ΣΚΟΠΟΣ

Η ατομική επιλογή θα είναι «προνόμιο» των πολλών – όχι μόνο των λίγων. Άτομα από όλους τους εργασιακούς ρόλους – από τη γραμμή παραγωγής μέχρι το γραφείο στο σπίτι – θα απαιτήσουν ευελιξία, δίκαιους μισθούς, και περισσότερη αυτονομία ως «κανόνα», επαναπροσδιορίζοντας τα «ουσιώδη» για την εργασία και τους εργαζόμενους.

Η αυξημένη εστίαση σε μια ατζέντα με γνώμονα τις αξίες, τους ηγέτες με ενσυναίσθηση και μια κουλτούρα εμπιστοσύνης θα διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην προσέλκυση και τη διακράτηση ταλέντων, καθώς και τη συμμετοχή απομακρυσμένων ομάδων. Η πρόταση αξίας των εργαζομένων θα έχει προτεραιότητα.

ΟΙ 3 ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ:

- Δυνατότητα επιλογής χρόνου έναρξης και λήξης της εργασίας (45%)
- Περισσότερες ημέρες διακοπών (36%)
- Πλήρως ευέλικτες επιλογές ως προς τον χώρο εργασίας (35%)

Πηγή: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



Το 49% των εργαζομένων θα μεταπηδούσε σε έναν οργανισμό που θα του πρόσφερε μεγαλύτερη ευημερία.

Πηγή: Mercer Global Talent Trends 2020-21



ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ - Η ΠΡΟΛΗΨΗ ΕΙΝΑΙ ΠΡΟΤΙΜΟΤΕΡΗ ΑΠΟ ΤΗ ΘΕΡΑΠΕΙΑ

Η ψυχική υγεία θα έχει ολοένα και μεγαλύτερη προτεραιότητα, επεκτείνοντας εκθετικά την «παραδοσιακή» αντίληψη για την υγεία και την ασφάλεια. Θα υπάρξει τάση που θα απαιτήσει από τους εργοδότες να είναι ξεκάθαροι σχετικά με την προστασία της ψυχικής υγείας καθώς την απασχολησιμότητα και την ευημερία των εργαζομένων τους.

Οι οργανισμοί θα αναμένουν αυξανόμενες πιέσεις για δράση σχετικά με τους τρόπους πρόληψης του συνδρόμου burn-out, την ενίσχυση της ανθεκτικότητας και της πνευματικής υγείας.



3 στους 10 εργαζομένους θέλουν περισσότερες ημέρες για τη ψυχική υγεία τους ώστε να αποτραπεί η εξουθένωση τους.

Πηγή: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021





ΤΙ ΑΝΑΖΗΤΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ | Έλλειψη Ταλέντων | Επιτάχυνση Τεχνολογίας | Επανεκκίνηση Εταιριών

Η ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΠΙΤΙΟΥ ΣΥΝΕΧΙΖΕΤΑΙ

Τα υβριδικά μοντέλα εργασίας και η εργασία χωρίς δεσμεύσεις είναι πιο περιζήτητα από ποτέ, καθώς οι άνθρωποι σκοπεύουν να διατηρήσουν την ευελιξία που τους προσέφερε η πανδημία και να αναδιαμορφώσουν τον δικό τους νέο κόσμο εργασίας: εξισορρόπηση προσωπικού χρόνου και εργασίας, εκτίμηση της ευελιξίας, αλληλεπίδραση, συνεργασία και ανθρώπινη σύνδεση με τρόπο που λειτουργεί για τους ίδιους.

Η υβριδική εργασία θα συνεχιστεί όσο εξασκούμαστε για την επίτευξη της ευελιξίας που λειτουργεί για όλους. Οι υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού αντιμετωπίζουν την επόμενη μεγάλη πρόκληση, καθώς αναθεωρούν τη διαδικασία πρόσληψης, την ενσωμάτωση και την ευημερία των εργαζομένων σε έναν νέο ψηφιακό εργασιακό κόσμο.



4 στους 10 εργαζόμενους θέλουν να επιλέγουν ποιες ημέρες θα εργάζονται εξ αποστάσεως και να έχουν τη δυνατότητα να ορίζουν οι ίδιοι το εργασιακό τους πρόγραμμα.

Πηγή: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021

3 στους 4 εργαζόμενους θέλουν να έχουν κίνητρο και να νιώθουν πάθος για την εργασία τους.

7 στους 10 εργαζόμενους πιστεύουν ότι η εργασία τους είναι σημαντική για τον οργανισμό στον οποίο ανήκουν και αναζητούν την ανάλογη αναγνώριση από τη διοίκηση.

Πηγή: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021

ΤΑΣΗ #4



ΤΙ ΑΝΑΖΗΤΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

| Έλλειψη Ταλέντων | Επιτάχυνση Τεχνολογίας | Επανεκκίνηση Εταιριών

Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ – Η ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΑΤΗΣΗ ΥΠΕΡΤΕΡΟΥΝ ΤΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ

Η εταιρική κουλτούρα με στόχο την οικοδόμηση εμπιστοσύνης, τη διακράτηση των απομακρυσμένων ομάδων και την ενεργοποίηση της «εμπειρίας» των εργαζομένων θα περιγράφεται μέσα από μια «Πρόταση Αξίας των Εργαζομένων» η οποία χτίζει το αίσθημα του εταιρικού σκοπού, της ευημερίας και της ηγεσίας με ενσυναίσθηση προς έναν ψηφιακό κόσμο.

Σε αυτήν την εποχή της έλλειψης ταλέντων, οι καλύτεροι εργοδότες συνειδητοποιούν πως αν δεν επενδύσουν στην εταιρική τους κουλτούρα ώστε να την εξελίξουν, θα δυσκολευτούν να εφαρμόσουν τη στρατηγική τους και θα πρέπει να προετοιμαστούν ακόμα και για την απώλεια ταλέντων.



ΤΙ ΑΝΑΖΗΤΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ | Έλλειψη Ταλέντων | Επιτάχυνση Τεχνολογίας | Επανεκκίνηση Εταιριών

Η ΑΝΟΔΟΣ ΤΟΥ ΑΚΤΙΒΙΣΜΟΥ

Ηχηρά αιτήματα για αύξηση των μισθών, ευέλικτη εργασία, περισσότερα προνόμια και δράση για την κλιματική αλλαγή ενισχύονται μέσα από τα κανάλια κοινωνικής δικτύωσης, με ή χωρίς την παρουσία συνδικάτων. Το 2021 οι εργαζόμενοι όλων των κλάδων «σήκωσαν το ανάστημά τους», μίλησαν και διεκδίκησαν .

Οι εργαζόμενοι και οι πελάτες θέλουν να καταναλώνουν τον χρόνο και τα χρήματά τους σε οργανισμούς που συμπεριφέρονται ως: **παγκόσμιοι πολίτες, πυλώνες της κοινωνίας και προστάτες του περιβάλλοντος.**

64% των εργαζομένων **θέλουν** η καθημερινή τους εργασία να έχει **θετικό κοινωνικό αντίκτυπο.**

2 στους 3 εργαζομένους **θέλουν** να μοιράζονται τις **ίδιες αξίες με τους οργανισμούς στους οποίους ανήκουν.**



Πηγή: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



Έλλειψη Ταλέντου

Από τις υποσχέσεις στη δράση



Το 69% των εργοδοτών δεν μπορεί να βρει τις δεξιότητες που χρειάζεται—το υψηλότερο ποσοστό των 15 τελευταίων ετών.

Όποιος έχει το ταλέντο κρατά το μέλλον

Μεταβαλλόμενα δημογραφικά στοιχεία, συμπεριλαμβανομένης της συρρίκνωσης των ποσοστών γεννήσεων,

η μειωμένη διασυννοριακή κινητικότητα και η αύξηση των πρόωρων συνταξιοδοτούμενων σημαίνει ότι το ταλέντο είναι σπάνιο.

Τώρα είναι η ώρα για τους οργανισμούς να γίνουν ακόμα πιο δημιουργικοί προσελκύοντας, αναβαθμίζοντας, επανεκπαιδευόντας και διατηρώντας αξιόλογους εργαζομένους.

Πηγή: ManpowerGroup Talent Shortage Survey 2021



Έλλειψη Ταλέντων | Τι θέλουν οι Εργαζόμενοι | Επιτάχυνση Τεχνολογίας | Επανεκκίνηση Εταιριών

Η ΕΛΛΕΙΨΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΟΔΗΓΕΙ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ

Η επανάσταση των δεξιοτήτων είναι σε πλήρη ισχύ. Οι ελλείψεις ταλέντων είναι πολύ μεγάλες, οι συνεχώς αυξανόμενοι μισθοί και ο «αγώνας» για επανακατάρτιση δεξιοτήτων σηματοδοτεί τη ρευστότητα της αγοράς εργασίας.

Η επανεκπαίδευση και η αναβάθμιση δεξιοτήτων θα καταστούν αδιαπραγμάτευτες για άτομα και οργανισμούς, καθώς οι ρόλοι συνεχίζουν να απαιτούν περισσότερες δεξιότητες από ό,τι πριν, με τις τεχνολογικές και ανθρώπινες ικανότητες να είναι σε υψηλή ζήτηση.

Οι εργοδότες θα γίνονται όλο και πιο δημιουργικοί και ευέλικτοι— για να προσελκύουν, διακρατούν και να αναβαθμίζουν τα ταλέντα.

58% όλων των εργαζομένων θα χρειάζονται νέες δεξιότητες ώστε να ολοκληρώσουν τις εργασιακές τους απαιτήσεις.

Πηγή: [Gartner](#)



Πάνω από το 30% των εταιρειών σχεδιάζει να αυξήσει τους μισθούς προκειμένου να προσελκύσει και να διατηρήσει ταλέντα.

1 στους 5 εργοδότες προγραμματίζει να προσφέρει περισσότερα προνόμια, όπως επιπλέον ημέρες διακοπών.

Πηγή: ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q4 2021



Έλλειψη Ταλέντων | Τι θέλουν οι Εργαζόμενοι | Επιτάχυνση Τεχνολογίας | Επανεκκίνηση Εταιριών

ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΤΩΝ ΓΕΝΙΩΝ

ΤΕΛΟΣ ΟΙ BOOMERS, ΟΙ MILLENNIALS ΚΑΙ ΟΙ GEN Z;

Άνθρωποι όλων των ηλικιών θα απαιτήσουν ακόμη περισσότερη ατομικότητα, εκφράζοντας τη δυσαρέσκεια τους στο να είναι εγκλωβισμένοι και να αντιπαρατίθενται μεταξύ τους.

Οι νεότεροι εργαζόμενοι πρόκειται να αυξήσουν το γενικότερο ανθρώπινο δυναμικό καθώς ο πληθωρισμός αυξάνεται και οι αποταμιεύσεις μειώνονται. Όσοι βγήκαν από την πανδημία πιθανότατα θα καθοδηγήσουν την έκρηξη της ανεξάρτητης εργασίας (gig εργασίας) για κάθε γενιά.



Οι άνθρωποι κάτω των **35 ετών** θα αποτελούν το **75%** του συνολικού ανθρώπινου δυναμικού, μέχρι το **2030**

Πηγή: Deloitte





Έλλειψη Ταλέντων | Τι θέλουν οι Εργαζόμενοι | Επιτάχυνση Τεχνολογίας | Επανεκκίνηση Εταιριών

ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Η μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων έχει επιβραδυνθεί καθώς πολλές γυναίκες εγκαταλείπουν την εργασία με ανησυχητικούς ρυθμούς.

Η μαζική έξοδος από τομείς όπου συνήθως κυριαρχούν οι γυναίκες, όπως η εκπαίδευση, η υγεία και ο τουρισμός - συμπίπτουν με την ανάπτυξη της τεχνολογίας, των εφοδιαστικών αλυσίδων και των πωλήσεων, όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται.

Καθώς οι γυναίκες παίρνουν ολοένα και περισσότερα πτυχία σπουδών, παράγουν υψηλότερους βαθμούς από τους άνδρες στις “STEM” ειδikeύσεις (Φυσικές Επιστήμες, Τεχνολογία, Επιστήμη των Μηχανικών και Μαθηματικά), οι εργοδότες που προσφέρουν επιλογές, ευελιξία και σημασία στις επιδόσεις αντί στην παρουσία, θα είναι εκείνοι που θα προσελκύουν και θα διακρατούν τα καλύτερα talέντα - όλα αυτά σε συνάρτηση με μια ατζέντα ανάπτυξης δεξιοτήτων.

Το 51% των γυναικών είναι λιγότερο αισιόδοξες για τις προοπτικές σταδιοδρομίας τους από ό,τι πριν από την πανδημία, με το 57% να δηλώνει ότι σκοπεύει να αφήσει την τρέχουσα εργασία της εντός δύο ετών.



Πηγή: [Deloitte Women @ Work Global Outlook 2021](#)



Έλλειψη Ταλέντων | Τι θέλουν οι Εργαζόμενοι | Επιτάχυνση Τεχνολογίας | Επανεκκίνηση Εταιριών

ΠΡΟΟΔΟΣ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ, ΟΧΙ ΜΟΝΟ ΥΠΟΣΧΕΣΕΙΣ

Η συνεχιζόμενη πόλωση σε θέματα πολιτικής, ισότητας των φυλών, προσωπικής ταυτότητας και ηλικίας σημαίνει πως οι οργανισμοί θα καλούνται όλο και περισσότερο να παίρνουν θέση για κοινωνικά ζητήματα.

Όλα τα μέλη των οργανισμών – επενδυτές, ρυθμιστικές αρχές, πελάτες και εργαζόμενοι – θα πρέπει να δρουν με ακόμη μεγαλύτερη διαφάνεια γύρω από την πρόοδο, όχι μόνο με υποσχέσεις, καθώς θα καλούνται να λογοδοτούν για τις ενέργειες τους.

Οι οργανισμοί οφείλουν να υιοθετήσουν ενέργειες για τη διαφορετικότητα, την ισότητα, την ένταξη και την συμπερίληψη, ώστε όλοι να μπορούν να επωφεληθούν από την οικονομική ανάκαμψη, τις τεχνολογικές εξελίξεις και την κλιματική δικαιοσύνη.



Πάνω από το 30% των εταιρειών εφαρμόζουν ήδη προγράμματα ανάπτυξης και εκπαίδευσης για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη.

1 στις 5 εταιρίες σχεδιάζει να τα αναπτύξει τους επόμενους έξι μήνες.

Πηγή: ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q4 2021



Σχεδόν 1 στους 4
εργαζόμενους αναζητά **εργοδότες**
 που προσφέρουν **παροχές** όπως η
γονική άδεια και η **άδεια φροντίδας**.

Πηγή: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



Έλλειψη Ταλέντων

| Τι θέλουν οι Εργαζόμενοι | Επιτάχυνση Τεχνολογίας | Επανεκκίνηση Εταιριών

ΛΟΓΙΚΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΣΙΑ: ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ ΤΙΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ

Η επανεξέταση του μέλλοντος της εργασίας πρέπει να αφορά την οικογένεια και τη φροντίδα στον ίδιο βαθμό που αφορά και την τεχνολογία, τη ρομποτική και την τεχνική νοημοσύνη.

Οι εργοδότες που δίνουν στους φροντιστές (όλων των φύλων) επιλογές και ευελιξία, και δίνουν έμφαση στην απόδοση παρά στην παρουσία τους - θα προσελκύσουν και θα διακρατήσουν τους πιο ικανούς και έξυπνους εργαζόμενους.



Ανάπτυξη Ταλέντων

Από την Ψηφιοποίηση (Digitalisation) στην Υιοθέτηση Ψηφιακών Τεχνολογιών (Digital Adoption)

Πάνω από το 80% των εργοδοτών έχει προχωρήσει στην επιτάχυνση της ψηφιοποίησης ως απάντηση στον COVID-19.

Η τεχνολογική επανάσταση έχει σημειώσει αλματώδη πρόοδο.

Η επένδυση και η επιτάχυνση της ψηφιοποίησης (Digitalisation) είναι αποτέλεσμα της πανδημίας. Τόσο οι καταναλωτές όσο και οι εργαζόμενοι αναμένουν ότι η ψηφιοποίηση θα διευκολύνει τον τρόπο με τον οποίο ζουν και εργάζονται.

Προκύπτει, λοιπόν, νέα επιτακτική ανάγκη για τους οργανισμούς να καταρτίσουν τους ανθρώπους τους, ώστε να μπορούν να μεταφράζουν τα δεδομένα σε έννοιες, να λαμβάνουν αποφάσεις με βάση τα δεδομένα και να συνδυάζουν τα καλύτερα στοιχεία της ανθρώπινης και της μηχανικής μάθησης για τη δημιουργία νέων αξιών.

Πηγή: World Economic Forum Future of Jobs Report



ΑΝΘΡΩΠΟΣ VS. ΡΟΜΠΟΤ - «ΥΠΕΡ-ΣΥΖΕΥΞΗ» ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΥΝΑΜΕΩΝ

Η τεχνολογία εξαπλώνεται σε κάθε πτυχή της ζωής μας. Οφείλουμε, επομένως, να ενισχύσουμε τη σχέση των ανθρώπων με την εργασία και τους συναδέλφους τους, προκειμένου να αυξηθεί τόσο η παραγωγικότητα όσο και η δημιουργικότητά τους.

Η μηχανική μάθηση (Machine Learning) και τα δεδομένα ανθρώπινου δυναμικού θα καταστήσουν εφικτό την πρόβλεψη της δυνητικής απόδοσης, την αντιστοίχιση των ατόμων με ιδανικές ευκαιρίες και θα βοηθήσουν τους ανθρώπους να ανακαλύψουν πτυχές του εαυτού τους καλύτερα από ό,τι στο παρελθόν.

Οι «έξυπνες» μηχανές και η Τεχνητή Νοημοσύνη (TN) θα επιτρέψουν στους ανθρώπους να αποκτήσουν ειδικευση σε ανθρώπινες ικανότητες - στην ενσυναίσθηση και την ειλικρίνεια, την κρίση και τη δημιουργικότητα, την συμβουλευτική (coaching), τη συμπόνια και πολλές άλλες.



1 στους 3 οργανισμούς σκοπεύει να επενδύσει περαιτέρω στην TN, συμπεριλαμβανομένης της μηχανικής μάθησης.

Πηγή: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)



Ανάπτυξη Ταλέντων | Τι θέλουν οι Εργαζόμενοι | Επιτάχυνση Τεχνολογίας | Επανεκκίνηση Εταιριών

ΓΕΦΥΡΩΝΟΝΤΑΣ ΤΟ ΧΑΣΜΑ: ΑΠΟ ΤΗΝ ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΤΑΧΕΙΑ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ

Οι προηγμένες τεχνολογίες επηρεάζουν όλο και περισσότερο τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρίες μετασχηματίζουν τα επιχειρηματικά μοντέλα, βελτιώνουν τις εμπειρίες των πελατών και των εργαζομένων και λειτουργούν περισσότερο με γνώμονα τα δεδομένα. Όμως, το να επενδύσει μια επιχείρηση στην τεχνολογία, ακόμη και να την εφαρμόσει καινοτόμα, είναι το εύκολο σκέλος. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός από μόνος του δεν αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης. Σε επιχειρησιακό επίπεδο, οι ανθρώπινες ικανότητες και η ύπαρξη σωστής κουλτούρας είναι το κλειδί για την υιοθέτηση της τεχνολογίας, την ταχεία απόδοση επενδύσεων (ROI) και τον συνεχή μετασχηματισμό. Όλα αυτά είναι απαραίτητα για να προκύψουν νέες ευκαιρίες δημιουργίας αξίας.

1 στους 5 οργανισμούς παγκοσμίως δυσκολεύεται στην **εύρεση εξειδικευμένων στελεχών** Τεχνολογίας, όπως **IT project managers, software developers, cybersecurity analysts και AI and machine learning specialists.**



Πηγή: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)



Ανάπτυξη Ταλέντων | Τι θέλουν οι Εργαζόμενοι | Επιτάχυνση Τεχνολογίας | Επανεκκίνηση Εταιριών

ΝΕΑ ΕΠΟΧΗ ΓΙΑ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ

Χρήση της τεχνολογίας για τη μείωση των εκπομπών, τον μετασχηματισμό των αλυσίδων εφοδιασμού και τη βελτίωση της συμπεριφοράς. Καθώς οι τεχνολογικοί γίγαντες ανταγωνίζονται για το ποιος θα μας συστήσει το metaverse πρώτος, η ανάμειξη του ψηφιακού και του φυσικού κόσμου θα αναδειχθεί ως μία από τις σημαντικότερες νέες τάσεις, δημιουργώντας νέες ευκαιρίες για να επαναπροσδιορίσουμε τις υβριδικές συναντήσεις αλλά και την υβριδική εργασία με λιγότερες περιβαλλοντικές επιπτώσεις.

1 στους 3 οργανισμούς σχεδιάζει να αναπτύξει εσωτερικές δεξιότητες στο ηλεκτρονικό εμπόριο και τις ψηφιακές εμπορικές πλατφόρμες, την ανάλυση μεγάλων δεδομένων (big data), το cloud computing και το IoT.

Πηγή: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)





Παρά τις ολοένα αυξημένες επενδύσεις σε τεχνολογίες τεχνητής νοημοσύνης σε όλους τους επιχειρηματικούς κλάδους, 1 στους 5 οργανισμούς δυσκολεύεται στην εύρεση επαγγελματιών με ειδίκευση στην Τεχνητή Νοημοσύνη και τη μηχανική μάθηση για θέσεις που απαιτούν αυτές τις δεξιότητες.

Πηγή: ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022



Ανάπτυξη Ταλέντων | Τι θέλουν οι Εργαζόμενοι | Επιτάχυνση Τεχνολογίας | Επανεκκίνηση Εταιριών

ΧΡΗΣΗ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗ ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΑΝΙΣΟΤΗΤΩΝ

Η βαθύτερη αντίληψη της νευρο-ποικιλομορφίας σημαίνει ότι η Τεχνητή Νοημοσύνη θα πρέπει να ευνοεί την είσοδο διαφορετικών ταλέντων στο εργασιακό τοπίο και όχι να διακρίνεται από μια προδιάθεση απόρριψης μη τυπικών ταλέντων. Οι οργανισμοί θα αναγνωρίσουν την αξία της αντιστοιχίας μηχανικής μάθησης και της πρόβλεψης απόδοσης, ώστε να βοηθήσουν τους ανθρώπους να ανακαλύψουν τον εαυτό τους καλύτερα από ό,τι τον γνώριζαν ήδη, χαράσσοντας μια πορεία ενεργής απασχολησιμότητας, ισοτιμίας και αυξανόμενης ευημερίας.



Ανάπτυξη Ταλέντων | Τι θέλουν οι Εργαζόμενοι | Επιτάχυνση Τεχνολογίας | Επανεκκίνηση Εταιριών

WIN-WIN = ΟΤΑΝ ΤΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΚΕΡΔΗ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Οι εταιρίες επιδιώκουν να ισοσκελίσουν τους υψηλότερους μισθούς με την αύξηση της παραγωγικότητας. Από πλευράς τους, και με την ανάπτυξη της οικονομίας, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής προτιμούν αυτήν τη δυναμική, καθώς δεν υπάρχουν τρέχουσες ή λανθάνουσες πληθωριστικές πιέσεις. Η τεχνολογία θα επιτρέψει την παραγωγή περισσότερων πόρων με τις υπάρχουσες εισροές ή την παραγωγή των ίδιων πόρων με λιγότερες εισροές.

Οι ειδικότητες στους κλάδους της πληροφορικής (23%) και της βιομηχανίας (21%) θα σημειώσουν τις σημαντικότερες αλλαγές στον αριθμό υπαλλήλων λόγω των αυξημένων τεχνολογικών επενδύσεων.



Πηγή: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)



Ανάπτυξη Ταλέντων | Τι θέλουν οι Εργαζόμενοι | Επιτάχυνση Τεχνολογίας | Επανεκκίνηση Εταιριών

ΤΑ SMART PEOPLE ANALYTICS ΘΑ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΟΥΝ ΤΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΜΕ ΓΝΩΜΟΝΑ ΤΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Η παροχή μιας ομαλής και κλιμακούμενης ψηφιακής εμπειρίας για τους εργαζόμενους προϋποθέτει αλλαγές στις τεχνολογικές υποδομές, τις πρακτικές διαχείρισης και στα μοντέλα δέσμευσης των εργαζομένων και των πελατών. Τα δεδομένα/αναλύσεις ανθρώπινου δυναμικού και ταλέντων θα βρεθούν στο επίκεντρο της αξιοποίησης δεδομένων και analytics για να προσδιοριστεί τόσο η αντιστοιχία για έναν ρόλο όσο και η πρόβλεψη της απόδοσης.

Οι εργοδότες θα έρθουν αντιμέτωποι με ακόμη περισσότερα δεδομένα και πληροφορίες, και αυτό γιατί θα υπάρχει αυξημένη ανταλλαγή δεδομένων υπό την καθοδήγηση των εργαζομένων και συγκέντρωση δεδομένων.

Πηγή: Harvard Business Review, Ace the Assessment

Το 76% των επιχειρήσεων που απασχολούν περισσότερους από 100 εργαζομένους βασίζονται σε εργαλεία αξιολόγησης, όπως τεστ ικανοτήτων και προσωπικότητας, για τις εξωτερικές τους προσλήψεις.





Επανεκκίνηση των εταιριών

Από την παθητική αντίδραση στην προδραστική στρατηγική διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού

Το 83% των οργανισμών πιστεύει ότι χρειάζεται μεγαλύτερη ταχύτητα και ευελιξία για να αντιμετωπίσουν τις αλλαγές.

Επανεκκίνηση των εταιριών

Οι εταιρίες γίνονται όλο και πιο εξελιγμένες, μεταμορφώνοντας και αναζητώντας πιο επιδέξια λειτουργικά μοντέλα, πιο ανθεκτικές εφοδιαστικές αλυσίδες, πιο οικολογικούς και πιο ενοποιημένους συνεργάτες και λύσεις ως απάντηση στον έντονο ανταγωνισμό, την αβεβαιότητα και τη μεγαλύτερη διαφάνεια

Πηγή: [Orange Business Services](#)



2 στους 3 οργανισμούς
αναφέρουν τη στρατηγική
ESG ως κρίσιμο σημείο
εστίασης για τον
οργανισμό τους

6 στις 10 εταιρίες συνδέουν
τους στόχους ESG με τον
εταιρικό σκοπό τους

Πηγή: Mercer Global Talent Trends 2020-21



Επανεκκίνηση εταιριών | Τι θέλουν οι Εργαζόμενοι | Έλλειψη Ταλέντων | Επιτάχυνση Τεχνολογίας

ΘΕΤΙΚΟ ΠΡΟΣΗΜΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ESG

Η διαφάνεια γύρω από την ESG (Περιβαλλοντική, Κοινωνική και Εταιρική Διακυβέρνηση), η άνοδος του καπιταλισμού των ενδιαφερόμενων μερών και η σύγκλιση προτύπων και απολογισμών δημιουργούν την ανάγκη για τις εταιρίες να αναλάβουν τα ηνία. Οι κανονισμοί σχετικά με την κλιματική δράση και τις δεσμεύσεις για μηδενικές εκπομπές είναι ολοένα και πιο συνηθισμένοι, ωστόσο το επόμενο όριο θα είναι το S – ο κοινωνικός αντίκτυπος των εταιριών.





ΒΕΛΤΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΜΕΣΩ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΑΛΕΝΤΩΝ

Νέα, επιδέξια λειτουργικά μοντέλα και πρακτικές ανθρώπων θα αναδυθούν για να ανταποκριθούν στους μετασχηματισμούς της αγοράς – από τις ψηφιακές τεχνολογίες έως τις μεταβαλλόμενες προτιμήσεις των καταναλωτών.

Η ικανότητα μετατροπής των δεδομένων σε γνώση θα είναι κρίσιμη για τη διαχείριση των κινδύνων του ανθρώπινου κεφαλαίου, συμπεριλαμβάνοντας την ενσωμάτωση των νέων μοντέλων gig, freelance και εργαζομένων μέσω συμβάσεων/συμβολαίων.

Η ενοποίηση και η ανθεκτικότητα των προμηθευτών θα είναι απαραίτητες για τον περιορισμό της αβεβαιότητας και τη διαχείριση κινδύνου του ανθρώπινου δυναμικού



Το 68% των εταιριών αναφέρει τη χρήση «των προμηθευτών προσωπικού» ως στρατηγική διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Πηγή: Staffing Industry Analysts (SIA) [2020 Workforce Solutions Buyer Survey](#)



Επανεκκίνηση εταιριών | Τι θέλουν οι Εργαζόμενοι | Έλλειψη Ταλέντων | Επιτάχυνση Τεχνολογίας

ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΜΦΑΝΙΖΟΝΤΑΙ ΩΣ ΠΙΟ ΕΜΠΙΣΤΕΣ

Οι εργοδότες γίνονται η πιο αξιόπιστη πηγή πληροφοριών -πάνω από την κυβέρνηση και τα μέσα ενημέρωσης. Η υιοθέτηση μιας ατζέντας με γνώμονα τις αξίες καθίσταται θετικό στοιχείο για την προσέλκυση και τη διακράτηση ταλέντων.

Οι εργαζόμενοι απαιτούν ολοένα και περισσότερο δράση «Ενσυναίσθησης» με προσδοκίες τόσο από όλες τις πλευρές του πολιτικού φάσματος όσο και από τους Διευθύνοντες Συμβούλους που θα δείξουν τον δρόμο. Ο ρόλος των επιχειρήσεων θα συνεχίσει να διευρύνεται σε τομείς που ποικίλλουν από την υπεράσπιση της φυλετικής ισότητας έως την υπεράσπιση του εμβολιασμού και των δικαιωμάτων ψήφου.

7 στους 10 εργαζομένους είπαν ότι το να έχουν επικεφαλής που μπορούν να εμπιστευτούν και να ακολουθήσουν είναι σημαντικό για εκείνους



2 στους 3 θέλουν να εργάζονται σε οργανισμούς με τους οποίους έχουν κοινές αξίες.

Πηγή: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



ΝΕΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ΚΑΙ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η ευθραυστότητα της εφοδιαστικής αλυσίδας, που επιδεινώνεται από την κλιματική αλλαγή, τη ζήτηση των καταναλωτών και τις ελλείψεις δεξιοτήτων επαναφέρει τον κίνδυνο.

Οι προμηθευτές –μονοπώλιο και οι κάθετες αλυσίδες εφοδιασμού είναι εκτός, ενώ οι κυκλικές, δικτυωμένες, περιφερειακές, ανθεκτικές και βιώσιμες εφοδιαστικές αλυσίδες είναι το μέλλον.

Η ανθεκτικότητα της εφοδιαστικής αλυσίδας και η ενοποίηση των προμηθευτών θα είναι δυσέυρετα προκειμένου να περιοριστεί η αβεβαιότητα και η διαχείριση του κινδύνου.

Περισσότεροι από τους μισούς οργανισμούς επαναξιολογούν σήμερα τα εκτεταμένα δίκτυα εφοδιαστικών αλυσίδων τους (π.χ. τρίτα μέρη, υπεργολάβοι) προκειμένου να μειώσουν τους κινδύνους. Σχεδόν το 40% σχεδιάζει να το κάνει τα επόμενα δύο χρόνια.

Πηγή: [Orange Business Services](#)

MANPOWERGROUP SOLUTIONS ACROSS THE ENTIRE HR LIFE CYCLE

 **Workforce Consulting & Analytics**

 **Workforce Management**

 **Talent Resourcing**

 **Career Management**

 **Career Transition**

 **Attracting Top Talent**



ManpowerGroup



Manpower



Talent
Solutions
Right Management
ManpowerGroup



Talent
Solutions
ManpowerGroup

Visit www.manpowergroup.gr to learn more.