

Δύσκολα καλύπτονται θέσεις, παρά την ανεργία
ΣΤΡΑΤΟΣ ΚΑΡΑΚΑΣΙΔΗΣ εφημερίδα ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ

Πώς θα είναι η αγορά εργασίας στην Ελλάδα το 2020; Σε αυτή την ερώτηση της «Κ» κλήθηκαν να απαντήσουν έξι έμπειρα στελέχη της 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 Τσιμικλή που επιλέγει το προσωπικό για πολυεθνική φαρμακοβιομηχανία. «Θάρρος και αυτοπεποίθηση είναι τα ζητούμενα. Ολοένα και περισσότερο βλέπω 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».

Ευφράδεια λόγου, κριτική σκέψη και ειλικρίνεια είναι τα μυστικά. «Η πιο κλισέ απάντηση που παίρνω όταν ρωτάω για ένα αδύναμο στοιχείο του χαρακτήρα του υποψηφίου είναι ότι είναι “τελειομανής”, δηλαδή με προδιαθέτει αρνητικά ότι είναι “ψείρας” και θα δυσκολευθεί να συνεργαστεί με την ομάδα».

«Εχουμε ξεφύγει από την εποχή του “προσωπάρχη” που κάποιος ρωτούσε και ο άλλος απαντούσε» λέει ο Βασίλης Βέλκος, διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού της ηλεκτρονικής πλατφόρμας αναζήτησης εργασίας kariera.gr. «Οι περισσότεροι εργοδότες ζητούν από τους υποψηφίους κατά 60% να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της θέσης και 40% εστιάζουν στην προσωπικότητα και στον τρόπο αντίληψης του υποψηφίου. 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 Πανταζή, πρώην στέλεχος της Goldman Sachs και νυν επιχειρηματία στον κλάδο των ασφαλίσεων, η διαδικασία της συνέντευξης είναι από τις σημαντικότερες στιγμές της ημέρας. «Καθημερινά λαμβάνουμε δεκάδες αιτήσεις. Η πλειονότητα 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 της εταιρείας στην οποία θέλει να

εργαστεί». Εταιρείες σαν του κ. Πανταζή 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 των σπουδών. Τα ακαδημαϊκά χρόνια περνούν ανεκμετάλλευτα, με αποτέλεσμα τη στιγμή που χρειάζονται την προϋπηρεσία να μην την έχουν».

Η Νεκταρία-Ειρήνη Καραμανή, διευθύντρια ανθρωπίνου δυναμικού σε μεγάλη πολυεθνική εταιρεία, εκτιμά ιδιαίτερα το χιούμορ στους συνεργάτες της. «Βασικές δεξιότητες σήμερα είναι η ικανότητα κατανόησης και διαχείρισης της τεχνολογίας και συγκεκριμένα της ψηφιοποίησης, η ικανότητα ουσιαστικής επικοινωνίας μεταξύ των μελών μιας ομάδας που δεν βρίσκονται στην ίδια χώρα, η εφευρετικότητα και η ενδοεταιρική επιχειρηματικότητα, η διαχείριση συνεχούς αλλαγής και η συμφιλίωση με την αβεβαιότητα.

Το 2020 είναι τώρα. Δεν έχουμε την πολυτέλεια να περιμένουμε τις διαρθρωτικές αλλαγές στον χώρο της εκπαίδευσης για να προσλάβουμε την 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.

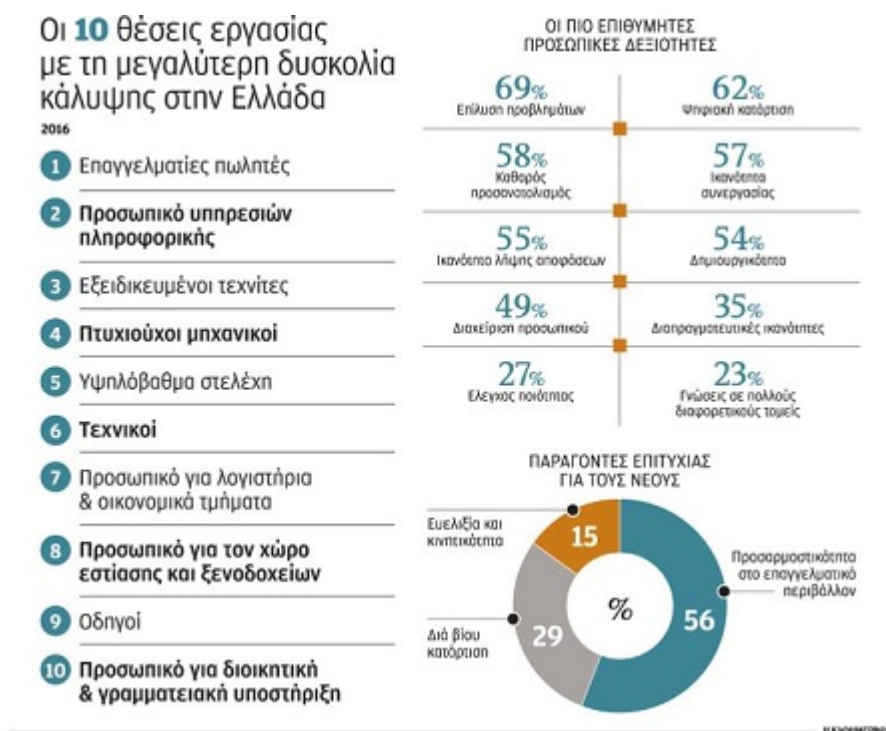
Για τον διευθυντή της Endeavor, Χάρη Μακρινιώτη, δύο ειδών εξελίξεις θα επηρεάσουν τα επαγγέλματα τα επόμενα χρόνια: Πρώτον, ο μετασχηματισμός της οικονομίας προς μια νέα πιο διασυνδεδεμένη, ψηφιακή εποχή, στην οποία θα κυριαρχούν τάσεις όπως η τεχνητή νοημοσύνη, η εικονική πραγματικότητα, το Internet 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 της ίδιας της 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 αυτή τη στιγμή δύο κατηγορίες εργατικού δυναμικού: υψηλά εξειδικευμένα και έμπειρα στελέχη, σε συγκεκριμένους υποτομείς όπως οι διεθνείς πωλήσεις, αλλά και αξιόπιστο δυναμικό σε τομείς εντάσεως εργασίας όπως η γεωργία και ο τουρισμός. «Σε κάθε περίπτωση, οι ευκαιρίες που θα προκύψουν κατά τον μετασχηματισμό της ελληνικής αλλά και της παγκόσμιας οικονομίας

αναμένεται να προκαλέσουν ένα νέο κύμα επιχειρηματικότητας, το οποίο όμως προϋποθέτει ανάπτυξη σχετικών δεξιοτήτων (ομαδικό πνεύμα, ευελιξία, κριτική ικανότητα, δημιουργικότητα, οργανωτικότητα) που αυτή 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 της ανεργίας σύμφωνα με τη Φανή Κλειδά, διευθύνουσα σύμβουλο της ManpowerGroup.

πηγή



© 2017, . Για την αναδημοσίευση της είδησης από άλλες ιστοσελίδες είναι απαραίτητη η αναφορά του link προς το άρθρο του sep4u.gr