



Business *unusual*

at The American College of Greece



ΝΕΑΝΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

MOBILIZE YOUTH **EMPLOYABILITY** INITIATIVE

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

04-05

Η ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ MOBILIZE YOUTH EMPLOYABILITY IN GREECE

06-07

ΠΡΟΛΟΓΟΙ

08-09

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

10-11

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

12-13

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

14-15

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

16-17

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ ΣΕ ΝΕΟΥΣ 18-29 ΕΤΩΝ

28-29

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ ΣΕ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

36

ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

37

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

40-41

Η ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ

Η ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ MOBILIZE YOUTH EMPLOYABILITY IN GREECE

Η πρωτοβουλία Mobilize Youth Employability in Greece αποσκοπεί στο να παρέχει μία βαθύτερη κατανόηση του ζητήματος της χαμηλής νεανικής απασχολησιμότητας στην Ελλάδα σήμερα, ειδικά όσον αφορά τους νέους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Πιο συγκεκριμένα, διερευνώνται το μέγεθος και τα βαθύτερα αίτια του προβλήματος, οι επιπτώσεις για τα άτομα και την εθνική οικονομία, καθώς και οι πιθανές παρεμβάσεις σε ατομικό, επιχειρηματικό και πολιτικό επίπεδο. Το κύριο ερευνητικό εργαλείο είναι τρεις έρευνες πεδίου μέσω ερωτηματολογίου προς νέους εργαζόμενους, άνεργους και στελέχη διοίκησης προσωπικού, ενώ επίσης χρησιμοποιούνται focus group και συνεντεύξεις για να περιληφθούν οι απόψεις όλων των εμπλεκόμενων στο ζήτημα της νεανικής απασχολησιμότητας (δημόσιοι και συλλογικοί φορείς, ακαδημαϊκοί, στελέχη γραφείων διασύνδεσης πανεπιστημίων και στελέχη εταιρειών εύρεσης εργασίας). Τα αποτελέσματα της έρευνας ανακοινώθηκαν δημόσια σε ανοικτή εκδήλωση και ακολούθησε δημόσιος διάλογος, ώστε να διαμορφωθούν προτάσεις πολιτικής για την ενίσχυση της νεανικής απασχολησιμότητας στην Ελλάδα. Τα τελικά ερευνητικά αποτελέσματα και οι προτάσεις πολιτικής κυκλοφορούν δημόσια σε μορφή σύντομης και πρακτικής έκδοσης.

Πρώτη φάση:

Η ΕΡΕΥΝΑ (ΟΚΤ. 2012 - ΟΚΤ. 2013)

- 1. Βιβλιογραφική έρευνα:** μία έρευνα πηγών σε θεωρητικά μοντέλα νεανικής απασχολησιμότητας, διεθνείς καλές πρακτικές και στατιστικά στοιχεία.
- 2. Focus groups:** δομημένες ελεύθερες συζητήσεις και ανταλλαγή απόψεων μεταξύ εκπροσώπων δημόσιων (κυβερνητικών) και συλλογικών (π.χ., ενώσεις εργοδοτών - εργαζομένων) φορέων πάνω σε κρίσιμα ζητήματα καθορισμού και ανάλυσης του φαινομένου της νεανικής απασχολησιμότητας στην Ελλάδα σήμερα.
- 3. Έρευνα πεδίου:** συλλογή ποσοτικών στοιχείων μέσω ερωτηματολογίου από σημαντικό αριθμό νέων (εργαζόμενων και ανέργων) και στελεχών διοίκησης προσωπικού (HR managers).
- 4. Συνεντεύξεις:** συλλογή ποιοτικών στοιχείων από ακαδημαϊκούς, γραφεία διασύνδεσης πανεπιστημίων και φορείς βάσει συγκεκριμένου ερωτηματολογίου.

Δεύτερη φάση:

ΔΗΜΟΣΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ (ΟΚΤ. - ΝΟΕ. 2013)

- 1. Δημόσια διαβούλευση:** τα ερευνητικά αποτελέσματα παρουσιάστηκαν σε δημόσια εκδήλωση, όπου όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη είχαν την ευκαιρία να συνεισφέρουν τις ιδέες και την εμπειρία τους, αλλά και να ανταλλάξουν απόψεις με δομημένο και δημιουργικό τρόπο.
- 2. Προτάσεις πολιτικής:** ο τελικός στόχος του έργου ήταν να παρέχει συγκεκριμένες και εφαρμόσιμες προτάσεις παρεμβάσεων για τη βελτίωση των προοπτικών της νεανικής απασχολησιμότητας στην Ελλάδα σήμερα.

Το έργο αποτελεί μία πρωτοβουλία της Citi Ελλάδας, που χρηματοδοτεί το Citi Foundation και υλοποιεί το Τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας του ALBA Graduate Business School at The American College of Greece.

ΠΡΟΛΟΓΟΙ

Νικόλαος Γ. Τραυλός

Πρύτανης ALBA Graduate Business School at The American College of Greece



Είναι κοινή παραδοχή ότι η νεολαία μας έχει χτυπηθεί ιδιαίτερα από την οικονομική και κοινωνική κρίση την οποία διάγουμε. Η ανεργία των νέων αποτελεί ανοιχτή πληγή για την κοινωνία μας: εκτός από τα αρνητικά οικονομικά και ψυχολογικά αποτελέσματα σε ατομικό επίπεδο, υποσκάπτει τη μελλοντική οικονομική ανάπτυξη και κοινωνική συνοχή. Είναι δεδομένο ότι η επένδυση στους νέους και η δημιουργία των κατάλληλων προϋποθέσεων για να «ξεδιπλώσουν» τα ταλέντα τους αποτελεί τον πιο σύντομο και εγγυημένο δρόμο προς την οικονομική ανάπτυξη.

Οι ερευνητές του ALBA Graduate Business School at The American College of Greece είχαν την ευκαιρία, με την υποστήριξη και τη χρηματοδότηση της Citi Ελλάδας και του Citi Foundation, να αναλύσουν διεξοδικά τα χαρακτηριστικά, τις αιτίες και τα αποτελέσματα του φαινομένου της νεανικής απασχολησιμότητας στην Ελλάδα. Ένα πεδίο εν πολλοίς ανεξερεύνητο και, ως εκ τούτου, άγνωστο στους ερευνητές, τους επαγγελματίες του χώρου της αγοράς εργασίας και τον νομοθέτη. Αποτελεί απαρέγκλιτη αρχή μας ότι τα αποτελέσματα της επιστημονικής έρευνας και η σχετική γνώση δεν πρέπει να παραμείνουν «στο ράφι», αλλά απεναντίας, οφείλουν να αποτελούν μέρος του κοινωνικού διαλόγου και της διαδικασίας λήψης αποφάσεων. Σε αυτό το πλαίσιο, διοργανώθηκε μία ανοικτή εκδήλωση παρουσίασης των αποτελεσμάτων-συμπερασμάτων της έρευνας και δημόσιας διαβούλευσης με εκπροσώπους όλων των εμπλεκόμενων στο φαινόμενο της νεανικής απασχολησιμότητας ομάδων και φορέων (εκπρόσωποι κυβερνητικών και δημόσιων φορέων, εξειδικευμένα στελέχη του ιδιωτικού τομέα, εκπρόσωποι φοιτητών, ερευνητές με διεθνή εμπειρία).

Τελικό απόσταγμα της παραπάνω διαδικασίας είναι η σύντομη έκδοση που κρατάτε στα χέρια σας. Σας την παραδίδουμε με την ευχή να αποτελέσει ένα σκαλοπάτι στη συλλογική προσπάθεια όλων των Ελλήνων για την οικονομική ανάπτυξη της χώρας μας και για ένα καλύτερο μέλλον των παιδιών μας.

Grant Carson

Διευθύνων Σύμβουλος Citi Ελλάδος & Κύπρου



Το 2013, ως μέρος της ευρύτερης προσπάθειας υποστήριξης της Ελληνικής κοινωνίας, η Citi Ελλάδας ανέλαβε την πρωτοβουλία μιας καινοτόμου έρευνας σχετικά με τις προκλήσεις της Νεανικής Απασχολησιμότητας στο σύγχρονο περιβάλλον. Η πρωτοβουλία, την οποία χρηματοδότησε το Citi Foundation και σχεδίασε και υλοποίησε το Τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας του ALBA Graduate Business School at the American College of Greece, εντάσσεται στο πλαίσιο των προτεραιοτήτων μας παγκοσμίως για την ανάπτυξη των κοινοτήτων, συνδυάζοντας τις μη οικονομικές αποδόσεις με τις βασικές επιχειρηματικές αξίες.

Οι νέοι ήταν πάντα η κινητήριος δύναμη πίσω από την ανάπτυξη και την καινοτομία. Η περιέργειά τους, το πάθος και η επιθυμία τους να κάνουν καλύτερο τον κόσμο είναι τα στοιχεία που το καθιστούν αυτό δυνατό. Καθώς οι καιροί αλλάζουν, απαιτούνται νέες στρατηγικές και νέες μεθοδολογίες. Ό,τι δούλεψε για τη μια γενιά, δεν είναι απαραίτητα η σωστή επιλογή για την επόμενη. Αποτελεί καθήκον των νέων να συμβάλουν θετικά και να βελτιώσουν το περιβάλλον στο οποίο ζουν, ενώ παράλληλα αποτελεί καθήκον της κοινωνίας να τους προετοιμάζει και να τους στηρίζει σε αυτόν τους τον αγώνα.

Η ανεργία και τα χαμηλά ποσοστά απασχολησιμότητας των νέων σήμερα αποτελούν παγκόσμια ανησυχία. Σύμφωνα με το Διεθνή Οργανισμό Εργασίας, το ποσοστό της ανεργίας παγκοσμίως για τις ηλικίες μεταξύ 15-24 είναι 12,6%, δηλαδή 73 εκατομμύρια νέοι παγκοσμίως δεν έχουν εργασία. Το 2050, ο πληθυσμός της Γης προβλέπεται ότι θα αγγίζει τα 9 δισεκατομμύρια. Δεδομένης της τεράστιας αυτής αύξησης, τα ποσοστά της ανεργίας θα παραμείνουν υψηλά εκτός κι αν υπάρξει ριζική αλλαγή στο σύστημα που θα φέρει σε αντιστοιχία τις μακροπρόθεσμες στρατηγικές στην εκπαίδευση, τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και την επιχειρηματικότητα.

Στην πορεία των 200 ετών της Citi, η αλλαγή και η συνεχής προσαρμογή στα κελύσματα των καιρών αποτελούν σταθερές αναφορές. Πιστεύουμε πραγματικά ότι ένα σημαντικό μέρος του ρόλου μας είναι να στηρίζουμε την καινοτομία και την ανάπτυξη. Βάσει της πεποίθησης αυτής, με μεγάλη χαρά αναλάβαμε την Πρωτοβουλία για την Απασχολησιμότητα των Νέων. Ευελπιστούμε ότι τα συμπεράσματα και οι προτάσεις που παρουσιάζονται στην παρούσα έκδοση θα αποτελέσουν χρήσιμο σημείο αναφοράς για όσους επηρεάζουν την αγορά εργασίας στην Ελλάδα.

Το 2014, στη Citi Ελλάδος με υπερηφάνεια θα γιορτάσουμε μαζί με τους πελάτες μας την επέτειο των 50 χρόνων λειτουργίας της Τράπεζας στην Ελλάδα. Ως η πιο παλιά και η μεγαλύτερη ξένη τράπεζα στη χώρα, παραμένουμε πιστοί στη δέσμευσή μας να εξυπηρετούμε τους πελάτες μας και την ελληνική κοινωνία όσο καλύτερα μπορούμε.

1. ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τους κρίσιμους παράγοντες της νεανικής απασχολησιμότητας στην Ελλάδα της κρίσης εξέτασε η έρευνα του Τμήματος Εφαρμοσμένης Έρευνας του **ALBA Graduate Business School at The American College of Greece**, μία πρωτοβουλία της **Citi Ελλάδας**, που χρηματοδοτεί το **Citi Foundation**.

Τα βασικά συμπεράσματα με μία ματιά:

- Υπάρχει σημαντική απόκλιση απόψεων μεταξύ νέων και εργοδοτών όσον αφορά στο ποιές δεξιότητες είναι σημαντικές στη σημερινή αγορά εργασίας. Η μεγαλύτερη απόκλιση απόψεων διαπιστώνεται σε δεξιότητες όπως οι ηγετικές ικανότητες, η πρωτοβουλία, η επιχειρηματική ηθική και η συναισθηματική νοημοσύνη τις οποίες οι νέοι βαθμολογούν χαμηλότερα.
- Οι νέοι βαθμολογούν υψηλότερα δεξιότητες όπως την προθυμία για δουλειά και παραπάνω προσπάθεια (97,5%), τη στοχοθεσία και τον προσανατολισμό στο αποτέλεσμα (94%), την πειθώ και ικανότητες πώλησης (91%), τον επαγγελματισμό (91%) και την επικοινωνία (89,5%).
- Τα στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού βαθμολογούν υψηλότερα δεξιότητες όπως: ο προσανατολισμός στη μάθηση (97%), η επιχειρηματική ηθική και η ακεραιότητα (96%), η πρωτοβουλία (93%), η προσαρμοστικότητα (92%), η διαχείριση αλλαγών (92%), οι ηγετικές ικανότητες (89%), η επικοινωνία (88%) και η ενδογενή κινητοποίηση (85%).
- 86% των νέων βιώνουν το εργασιακό περιβάλλον ως αβέβαιο και απρόβλεπτο και μόνο 42% το βλέπουν διευρυμένο με αρκετές ευκαιρίες.
- 60% των νέων είναι διατεθειμένοι να φύγουν από την Ελλάδα για να βρουν εργασία.
- 30% των νέων σκέφτονται σοβαρά να ανοίξουν τη δική τους επιχείρηση.
- 78% των νέων έχουν υψηλές προσδοκίες από τους μελλοντικούς εργοδότες όσον αφορά στην προσφορά ευκαιριών ενίσχυσης της απασχολησιμότητας τους ενώ χαμηλότερες είναι οι προσδοκίες τους σε θέματα αμοιβών (43%) και εργασιακής ασφάλειας (47%).
- 82% των νέων δηλώνουν ότι επιθυμούν να βρουν εργασία σχετική με το αντικείμενο των σπουδών τους.
- Παρά τις δυσμενείς συνθήκες, η πλειοψηφία των νέων διαθέτουν υψηλά επίπεδα θετικού ψυχολογικού κεφαλαίου, αισιοδοξίας, ανθεκτικότητας, αυτοπεποίθησης και ελπίδας.

- 67% των νέων λαμβάνουν οικονομική υποστήριξη από την οικογένεια τους.
- Ως σημαντικότερα εμπόδια για την είσοδο τους στην αγορά εργασίας θεωρούν το «πάγωμα» προσλήψεων και τα λίγα ανοίγματα θέσεων εργασίας (92%), την οικονομική κρίση (86%), το χαμηλό επίπεδο αμοιβών για τις θέσεις που ανοίγουν (58%), την έλλειψη υποστήριξης από δημόσιους φορείς όπως ο ΟΑΕΔ (56%) και τις υψηλές απαιτήσεις των εταιρειών για τις θέσεις που ανοίγουν (56%).
- 53% των νέων θεωρούν ως εξαιρετικά αποτελεσματική πρακτική ενίσχυσης της απασχολησιμότητας τους τη μαθητεία και πρακτική άσκηση στη διάρκεια των σπουδών και 77% των στελεχών Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού έχουν την ίδια άποψη.
- 30% των νέων και 45% των στελεχών Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού θεωρούν αποτελεσματικό το πρόγραμμα του ΟΑΕΔ «Επιταγή Εισόδου στην Αγορά Εργασίας».
- 53,3% των επιχειρήσεων δηλώνουν ότι έχουν δυσκολία να βρουν νέους υποψήφιους με τις σωστές δεξιότητες και χαρακτηριστικά καθώς και εργασιακή εμπειρία (39%).
- 86% των πολυεθνικών εταιρειών και 56% των ελληνικών έχουν προσπαθήσει να συνεργαστούν με το ελληνικό πανεπιστήμιο κυρίως μέσω της προσφοράς πρακτικής άσκησης (77%) και συμμετοχής στις ημέρες καριέρας (63%).

60%
 ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΕΙΝΑΙ ΔΙΑΤΕΘΕΙΜΕΝΟΙ
 ΝΑ ΦΥΓΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ
 ΓΙΑ ΝΑ ΒΡΟΥΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.

2. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

Σε ένα εργασιακό τοπίο όπου τα ποσοστά ανεργίας είναι τα υψηλότερα στην Ευρωζώνη (27,3% για το γενικό πληθυσμό και 57,3% για τους νέους), όπου η αναλογία νεανικής ανεργίας (youth unemployment ratio) είναι στο 16,1% (η δεύτερη υψηλότερη μετά την Ισπανία), όπου η πλειοψηφία των εταιρειών έχει προχωρήσει σε μειώσεις προσωπικού και γίνεται λόγος για απολύσεις ακόμη και στον παραδοσιακά “ασφαλή” δημόσιο τομέα, η κλασική έννοια της εργασιακής ασφάλειας έχει πάψει να υφίσταται. Είναι επίσης διεθνής η διαπίστωση ότι δεν μπορούμε πλέον να μιλήσουμε για σταθερές και προβλέψιμες καριέρες όπως στο παρελθόν όπου το άτομο μπορούσε να προσβλέπει σε μακροχρόνια εργασία στον ίδιο οργανισμό έως και τη συνταξιοδότηση. Καθώς το περιβάλλον εργασίας είναι διεθνώς αβέβαιο και ραγδαία εξελισσόμενο, το άτομο θα πρέπει να είναι σε θέση να διαχειριστεί πολλαπλές αλλαγές και μετακινήσεις σε πολλούς οργανισμούς ή ακόμη και χώρες στη διάρκεια της καριέρας του. Έννοιες όπως αυτές της «πρωτεύουσας καριέρας» και της «καριέρας χωρίς σύνορα»¹ είναι λοιπόν σήμερα στο προσκήνιο της διεθνούς βιβλιογραφίας. Η ζυγαριά για την ευθύνη της διαχείρισης καριέρας και εύρεσης εργασίας έχει πλέον μετακινηθεί δραστικά προς την πλευρά του ατόμου αντί προς αυτήν του οργανισμού ή του κράτους όπως ήταν στο παρελθόν. Η ατομική επένδυση στην ανάπτυξη της καριέρας καθώς και των συγκεκριμένων χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων που συμβάλλουν στην εύρεση και διατήρηση εργασίας θα πρέπει να αποτελεί πλέον προτεραιότητα. Κατά συνέπεια, η απασχολησιμότητα (employability) αναδεικνύεται ως η σύγχρονη μορφή εργασιακής ασφάλειας στις νέες συνθήκες απασχόλησης που διαμορφώνονται.

Αξιίζει να αναφέρουμε ότι η απασχολησιμότητα δεν είναι νέα έννοια όπως ίσως κάποιοι πιστεύουν και υπάρχουν αναφορές σε αυτή από το 1900. Σε κάθε περίοδο ύφεσης (π.χ. δεκαετία του '30, δεκαετία του '70 και άλλες) αναδύεται ως σημαντική έννοια στο δημόσιο διάλογο στις δυτικές κοινωνίες. Ως επιστημονικό πεδίο και αντικείμενο έρευνας εμφανίζεται πιο συστηματικά τη δεκαετία του '90². Στη διεθνή βιβλιογραφία δεν υπάρχει συναίνεση για έναν ορισμό της απασχολησιμότητας. Ο Harvey (2001)³ για παράδειγμα την ορίζει ως «την τάση του ατόμου να επιδείξει χαρακτηριστικά και συμπεριφορές που οι εργοδότες περιμένουν ότι θα είναι σημαντικά για την αποτελεσματική λειτουργία των επιχειρήσεων στο μέλλον». Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), απασχολησιμότητα είναι «ο συνδυασμός των παραγόντων που βοηθούν το άτομο να οδηγηθεί προς την εύρεση εργασίας, τη διατήρηση της και την εξέλιξη της καριέρας του». Πιο πρόσφατα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2011) την ορίζει ως την ικανότητα του ατόμου να βρει εργασία, η οποία εξαρτάται τόσο από ατομικούς (γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις) όσο και από συστημικούς παράγοντες σχετικούς με την αγορά εργασίας της κάθε χώρας. Παρά την έλλειψη συναίνεσης, οι περισσότεροι ορισμοί συγκλίνουν σε δύο βασικούς παράγοντες απασχολησιμότητας: (α) στις ατομικές διαφορές, γνώσεις, εκπαιδευτικά προσόντα, δεξιότητες και χαρακτηριστικά που μπορούν να δώσουν σε κάποιον ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην αγορά εργασίας, και (β) σε περιβαλλοντικούς παράγοντες που διαμορφώνουν το γενικότερο τοπίο απασχόλησης σε μια χώρα όπως η κατάσταση στην αγορά εργασίας, οι δομές και συστήματα υποστήριξης

¹Mirvis, P. H. & Hall, D. T. (1994), *Psychological success and the boundaryless career*. *Journal of Organizational Behavior*, 15: 365-380.

²Versloot, A.M., Claudé, M.T. & Thijssen, J.G (1998). *Employability: A multiform job market phenomenon*. Amsterdam: Max Goote/ Synopsis.

³Harvey, L. (2001). *Defining and measuring employability*. *Quality in Higher Education*, 7, 97-109.

του ατόμου για την εύρεση και διατήρηση εργασίας και το εκπαιδευτικό σύστημα μεταξύ άλλων. Κατά συνέπεια, βέλτιστα επίπεδα απασχολησιμότητας μπορούμε να έχουμε στο σημείο εκείνο που τα ατομικά χαρακτηριστικά και δεξιότητες αναπτύσσονται μέσα σε ένα ευνοϊκό για την απασχόληση περιβάλλον και υπάρχει σύγκλιση ατομικής πρωτοβουλίας και δομικής υποστήριξης. Τι συμβαίνει όμως στη χώρα μας;

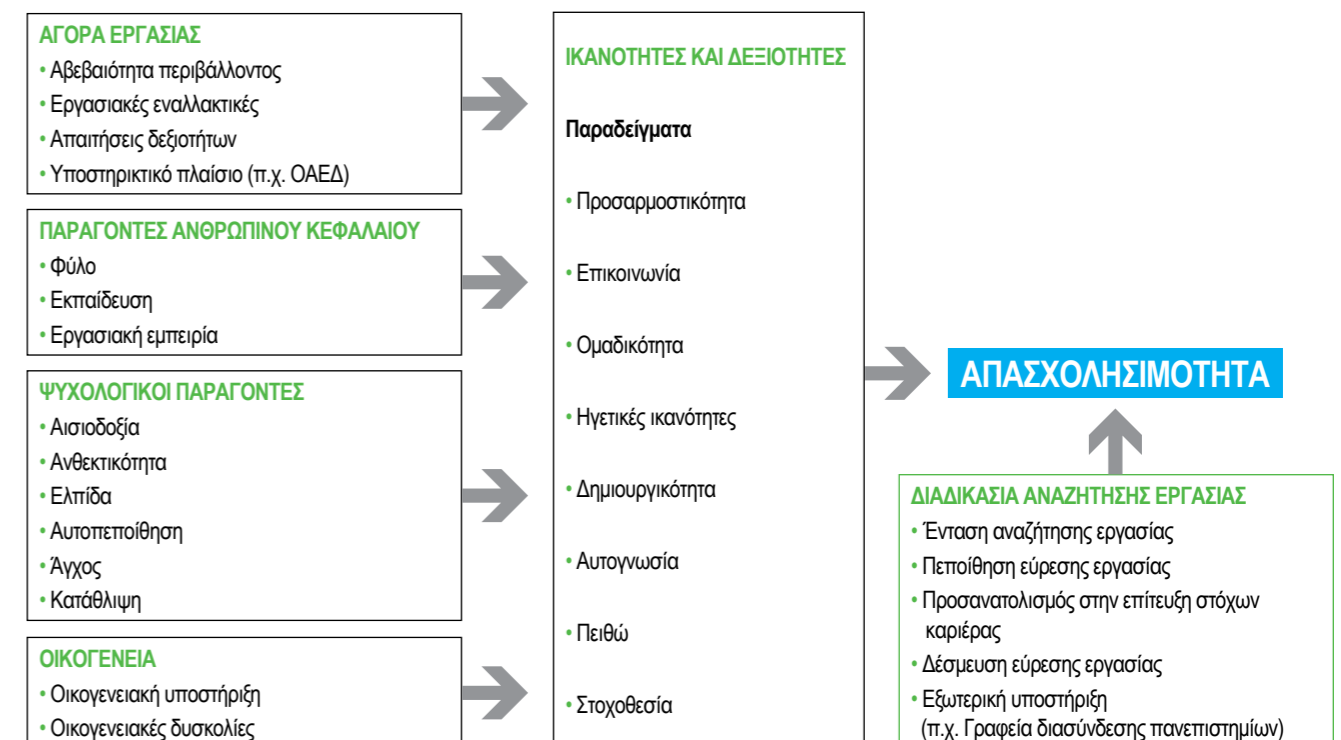
Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν να μελετήσει τους παράγοντες και τα χαρακτηριστικά της νεανικής απασχολησιμότητας και να αναδείξει κρίσιμες δεξιότητες για τη σημερινή αγορά εργασίας. Βασισμένοι στη διεθνή βιβλιογραφία αναπτύχθηκε το θεωρητικό μοντέλο της έρευνάς μας το οποίο εστιάζει σε πέντε βασικούς παράγοντες:

- (1) Τις αντιλήψεις για την αγορά εργασίας και τους φορείς υποστήριξης της απασχόλησης.
- (2) Τα χαρακτηριστικά του ανθρώπινου κεφαλαίου όπως το φύλο, η εκπαίδευση και η εργασιακή εμπειρία.
- (3) Τους ψυχολογικούς παράγοντες και χαρακτηριστικά όπως η αυτοπεποίθηση, η αισιοδοξία, η ανθεκτικότητα, η ελπίδα, το άγχος και η ροπή προς την κατάθλιψη.
- (4) Την υποστήριξη της οικογένειας, και
- (5) Τη διαδικασία εύρεσης εργασίας (ατομικά χαρακτηριστικά, δραστηριότητες εύρεσης εργασίας και εξωτερική υποστήριξη στην αναζήτηση εργασίας).

Έμφαση επίσης δόθηκε στις κρίσιμες δεξιότητες που αναζητά η αγορά εργασίας και συμβάλλουν καθοριστικά στην απασχολησιμότητα του ατόμου.

Το μοντέλο της έρευνας παρουσιάζεται αναλυτικά στο Γράφημα 1.

Γράφημα 1. Το θεωρητικό μοντέλο της έρευνας



3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1. ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Στην ποιοτική έρευνα που περιλάμβανε focus groups και συνεντεύξεις συμμετείχαν 21 άτομα. Στόχος της ποιοτικής έρευνας ήταν η πιλοτική διερεύνηση των βασικών παραγόντων νεανικής απασχολησιμότητας καθώς και ο εντοπισμός κύριων δεξιοτήτων με ιδιαίτερη αξία για την αγορά εργασίας την παρούσα χρονική στιγμή. Τα focus groups εστίασαν σε τρεις σημαντικές κατηγορίες stakeholders σε θέματα Απασχολησιμότητας και έλαβαν χώρα τον Ιανουάριο 2013. Στο πρώτο συμμετείχαν 6 στελέχη Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (με εκπροσώπηση από τους κλάδους της βαριάς βιομηχανίας, των υπηρεσιών, του τουρισμού και του λιανεμπορίου/καταναλωτικών προϊόντων). Στο δεύτερο πήραν μέρος 5 εκπρόσωποι συλλογικών και δημόσιων φορέων (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλειας και Πρόνοιας, ΓΣΕΕ-ΙΝΑ, ΕΒΕΑ, ΣΔΑΔΕ, ΕΣΥΝΕ) και στο τρίτο 6 στελέχη κορυφαίων εταιρειών αναζήτησης στελεχών. Επιπλέον την περίοδο Σεπτεμβρίου-Οκτωβρίου 2013 έγιναν πέντε συνεντεύξεις σε στελέχη τμημάτων διασύνδεσης καριέρας κρατικών πανεπιστημίων και μη κρατικών εκπαιδευτικών οργανισμών καθώς και σε εκπρόσωπο του ΣΕΒ.

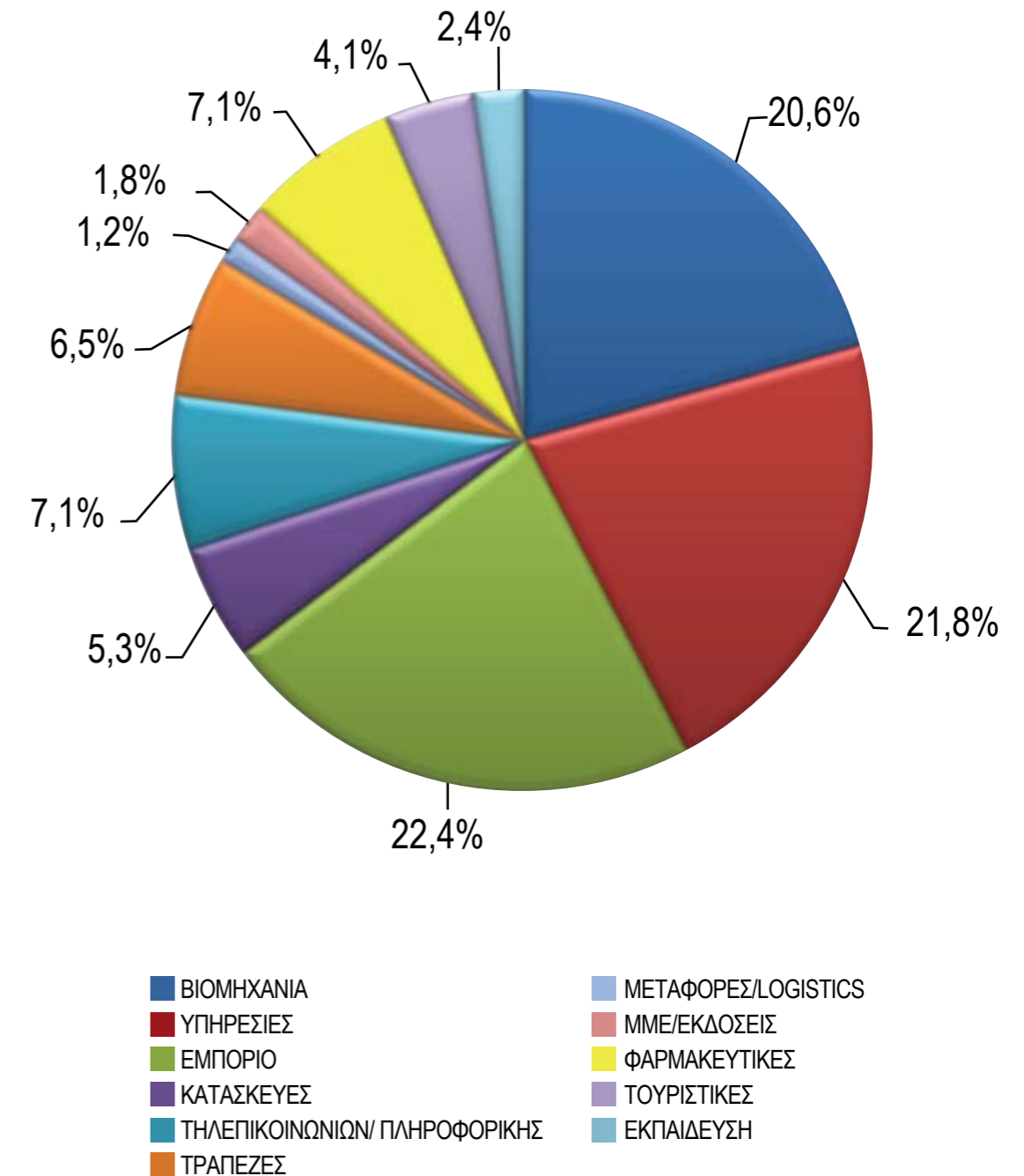
3.2. ΕΡΕΥΝΑ ΠΕΔΙΟΥ ΝΕΩΝ

Η έρευνα έλαβε χώρα την περίοδο Απριλίου- Ιούνιο 2013 και τα στοιχεία συγκεντρώθηκαν μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου που αναρτήθηκε στην ιστοσελίδα του ALBA και στο ηλεκτρονικό newsletter του Kariera.gr. Ως κίνητρο για τη συμμετοχή στην έρευνα δόθηκε το δικαίωμα συμμετοχής σε κλήρωση για υποτροφίες σε ακαδημαϊκά προγράμματα του ALBA (επιπέδου MBA & MSc) και προγράμματα ανάπτυξης στελεχών του ALBA και του Kariera.gr. Συνολικά συγκεντρώθηκαν 1.387 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια (42% άνεργοι). Οι νέοι 18-29 ετών αντιστοιχούν στο 47% του συνολικού δείγματος (67% των νέων είναι άνεργοι). Οι γυναίκες αποτελούν το 51% του δείγματος των ανέργων νέων και το 44% του δείγματος των εργαζομένων νέων. Πτυχίο πανεπιστημίου έχουν το 65% των ανέργων νέων και το 43% των εργαζομένων νέων.

3.3. ΕΡΕΥΝΑ ΠΕΔΙΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Το ερωτηματολόγιο εργοδοτών εντάχθηκε ως ειδικό θέμα στην εξαμηνιαία έρευνα Recruitment Confidence Index (RCI) του ALBA την περίοδο Ιουλίου - Σεπτεμβρίου 2013. Συγκεντρώθηκαν 170 απαντήσεις από στελέχη διοίκησης προσωπικού εταιρειών που δραστηριοποιούνται στην ελληνική αγορά. 64% του δείγματος ήταν ελληνικές επιχειρήσεις ενώ υπάρχει αντιπροσώπευση από όλους τους βασικούς κλάδους (βλ. Γράφημα 2).

Γράφημα 2. Κλάδος επιχείρησης



4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ FOCUS GROUPS

Ως δεξιότητες καθοριστικές για την νεανική απασχολησιμότητα στις παρούσες συνθήκες αναφέρθηκαν:

- η προσαρμοστικότητα
- η ευελιξία
- η έφεση για μάθηση
- η ευρύτητα σκέψης
- η ικανότητα διαχείρισης πολυσύνθετης ατζέντας
- η συναισθηματική σταθερότητα
- η προθυμία μετεγκατάστασης και
- η διαπολιτισμική επικοινωνία

Σημειώθηκε η ανάγκη ανάπτυξης νέων τεχνικών δεξιοτήτων (κυρίως στον τραπεζικό κλάδο όπως και σε αυτόν των καταναλωτικών προϊόντων) καθώς το αντικείμενο εργασίας αλλάζει ραγδαία και οι εργαζόμενοι πρέπει να προσαρμόζονται άμεσα στις νέες απαιτήσεις. Επίσης, επισημάνθηκε ότι οι νέοι θα πρέπει να σχεδιάσουν την πορεία εργασιακής εξέλιξης που επιθυμούν και με βάση αυτή να προσεγγίσουν την εταιρεία που εκτιμούν ότι θα τους βοηθήσει να την υλοποιήσουν.

Διαπιστώθηκε, για άλλη μια φορά, το χάσμα μεταξύ των δεξιοτήτων που προσφέρονται από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και εκείνων που αναζητούν οι επιχειρήσεις. Οι ικανότητες αποτελεσματικής διαχείρισης και ευελιξίας καριέρας, παρότι είναι δεξιότητες που μπορούν να διδαχθούν, δεν αποτελούν μέρος της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Επισημάνθηκε επίσης ότι τα πανεπιστήμια θα πρέπει να δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα σε ομαδικές εργασίες, στην έκθεση των φοιτητών σε διαφορετικές κουλτούρες μέσω προγραμμάτων ανταλλαγής φοιτητών (π.χ. Erasmus) και στην εξασφάλιση εκτενούς (π.χ. έξι μήνες κατ' έτος κατά τα δυο τελευταία έτη σπουδών) πρακτικής άσκησης ώστε οι απόφοιτοι να εντάσσονται ευκολότερα στο εργασιακό περιβάλλον.

Καταγράφηκαν οι ελλείψεις που παρουσιάζουν οι εταιρείες σε δομές υποδοχής της νέας γενιάς υπαλλήλων αλλά και της αρμονικής συνύπαρξης και συνεργασίας τους με την προηγούμενη γενιά. Η δημιουργία μιας σχέσης μέντορα μαθητευόμενου στις επιχειρήσεις θεωρείται ως η πλέον ενδεδειγμένη για την αντιμετώπιση ζητημάτων σύγκρουσης μεταξύ νέων και παλιότερων εργαζόμενων.

Τέλος, τονίστηκε η σημασία του εξορθολογισμού των κλάδων που θα παίξουν αναπτυξιακό ρόλο στη χώρα και η ανάγκη δημιουργίας από τον ΟΑΕΔ μιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας πληροφόρησης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

4.2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

Ως δεξιότητες καθοριστικές για την νεανική απασχολησιμότητα στις παρούσες συνθήκες αναφέρθηκαν:

- η προσαρμοστικότητα
- η ευελιξία
- η δημιουργικότητα
- η ομαδικότητα
- η διαπροσωπική επικοινωνία
- η έφεση για εκμάθηση
- ο ορισμός ρεαλιστικών στόχων

Η τρέχουσα οικονομική κατάσταση οδηγεί αρκετούς νέους απόφοιτους να παρατείνουν την ανάληψη προσπαθειών για την είσοδο στην αγορά εργασίας είτε παρατείνοντας τις προπτυχιακές τους σπουδές είτε πραγματοποιώντας πρόσθετες σπουδές είτε σε άλλο προπτυχιακό είτε σε μεταπτυχιακό επίπεδο.

Τονίστηκε, η ανάγκη να καταλάβουν οι νέοι ότι έχουν και προσωπική ευθύνη για την εύρεση μιας θέσης εργασίας, ενώ θα πρέπει να μάθουν να διαχειρίζονται την αποτυχία καθώς και το άγχος, πίεση, απογοήτευση που συνοδεύουν την αναζήτηση εργασίας.

Επισημάνθηκε ότι οι νέοι θα πρέπει να αναπτύξουν μια στιβαρή αντίληψη για την εργασιακή ηθική ενώ θα ήταν εξαιρετικά χρήσιμο από νωρίς να χτίζουν το εργασιακό τους προφίλ με καλοκαιρινή εργασία για χαρτζιλίκι, εθελοντική εργασία, προγράμματα πρακτικής άσκησης και ανταλλαγής φοιτητών, φοιτητικούς διαγωνισμούς, και όχι να φτάνουν στα 30 με 2-3 πτυχία και καθόλου εργασιακή εμπειρία.

Τα πανεπιστήμια προσφέρουν θεωρητικές γνώσεις και το περιβάλλον για την ανάπτυξη δεξιοτήτων αλλά όχι πρακτικές γνώσεις και εμπειρία. Οι απόφοιτοι βρίσκουν εργασία και με βάση άλλα προσόντα και όχι κυρίως το πτυχίο (π.χ. ξένες γλώσσες, γνώσεις υπολογιστών).

Επίσης, αναφέρθηκε ότι χρειάζεται συνεργασία μεταξύ όλων των γραφείων σταδιοδρομίας με την δημιουργία ενός εθνικού συντονιστικού φορέα. Ενώ εκτιμήθηκε ότι δεν χρειάζονται απαραίτητα σημαντική αύξηση της χρηματικής ενίσχυσης των γραφείων αλλά κυρίως το μεράκι των εργαζόμενων καθώς και να εισρεύσει στα γραφεία σταδιοδρομίας η κουλτούρα της ιδιωτικής αγοράς εργασίας.

Αναφορικά με την πρακτική άσκηση (internships) αναφέρθηκε ότι χρησιμοποιείται υπερβολικά από ορισμένους κλάδους, ωστόσο, γενικά οι επιχειρήσεις δεν το αγκαλιάζουν όσο θα έπρεπε ίσως γιατί το θεωρούν κόστος για αυτές λόγω της γραφειοκρατίας που συνοδεύει τον εν λόγω θεσμό.

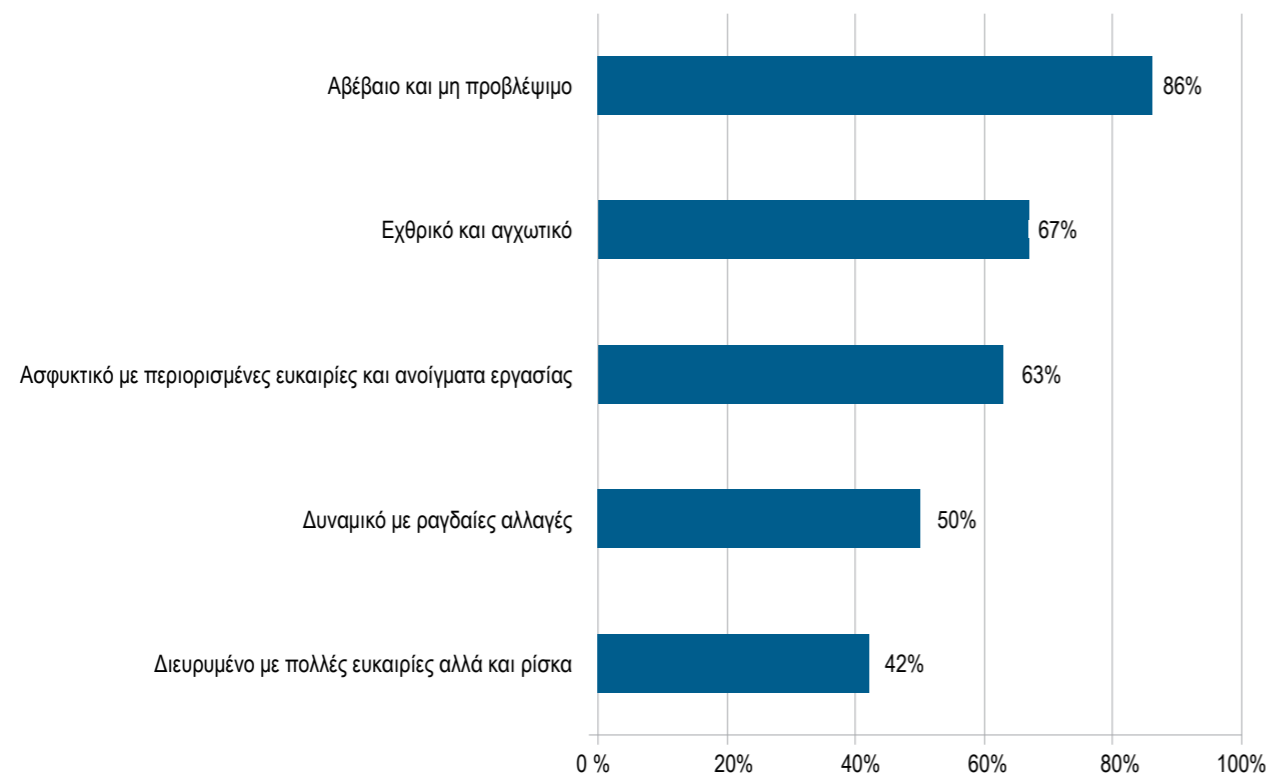
Τέλος, επισημάνθηκε ότι οι εταιρείες πρέπει να δουν τα οφέλη που θα έχουν και να προχωρήσουν σε ουσιαστικές συνεργασίες με τα γραφεία σταδιοδρομίας αρκεί και αυτά να είναι συνεπή.

5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ ΣΕ ΝΕΟΥΣ 18-29 ΕΤΩΝ

5.1. Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όπως φαίνεται στο Γράφημα 3 κυριαρχεί η αίσθηση ενός περιβάλλοντος εργασίας αβέβαιου, εχθρικού, με περιορισμένες ευκαιρίες (86% των νέων). 50% των νέων όμως διαβλέπουν κάποια θετικά χαρακτηριστικά της παρούσας κατάστασης και εντοπίζουν τη δυναμική διάσταση του περιβάλλοντος εργασίας.

Γράφημα 3. Το περιβάλλον εργασίας



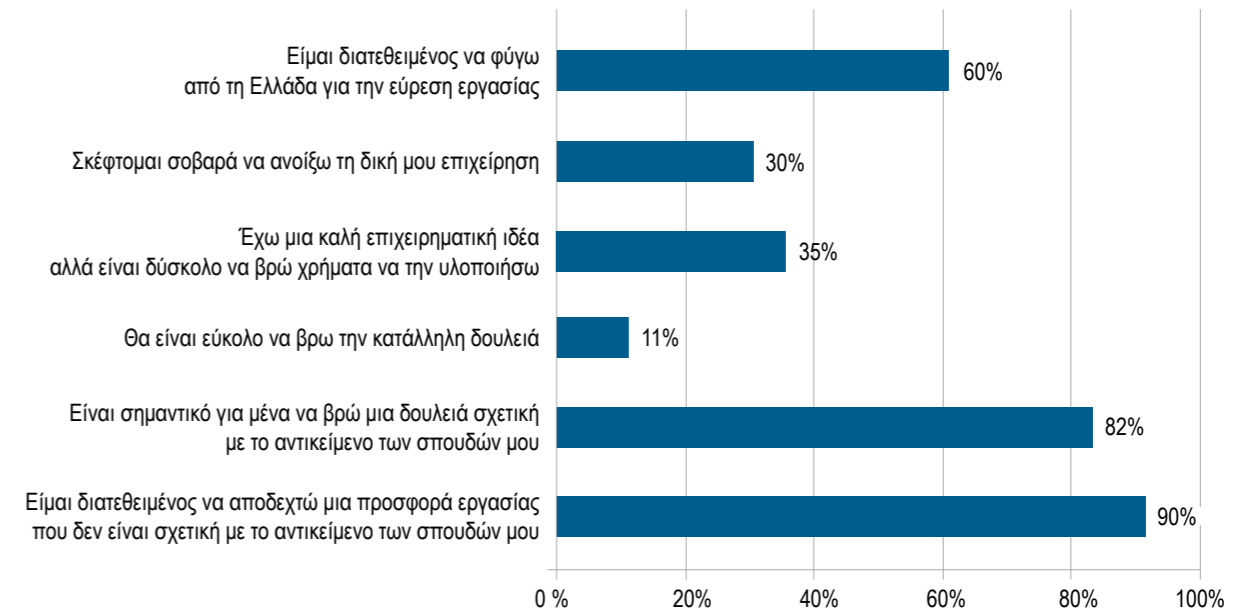
Στο Γράφημα 4, φαίνεται ότι το 60% των νέων είναι διατεθειμένοι να φύγουν στο εξωτερικό για να βρουν δουλειά και 89% θεωρούν δύσκολο να βρουν την κατάλληλη δουλειά στην Ελλάδα στις παρούσες συνθήκες.

Περίπου 1/3 των νέων σκέφτονται σοβαρά να ανοίξουν τη δική τους επιχείρηση ενώ έχουν ήδη καταλήξει σε κάποιες επιχειρηματικές ιδέες. Αυτό όμως που τους φοβίζει είναι η συγκέντρωση του απαραίτητου κεφαλαίου για την υλοποίηση της ιδέας τους.

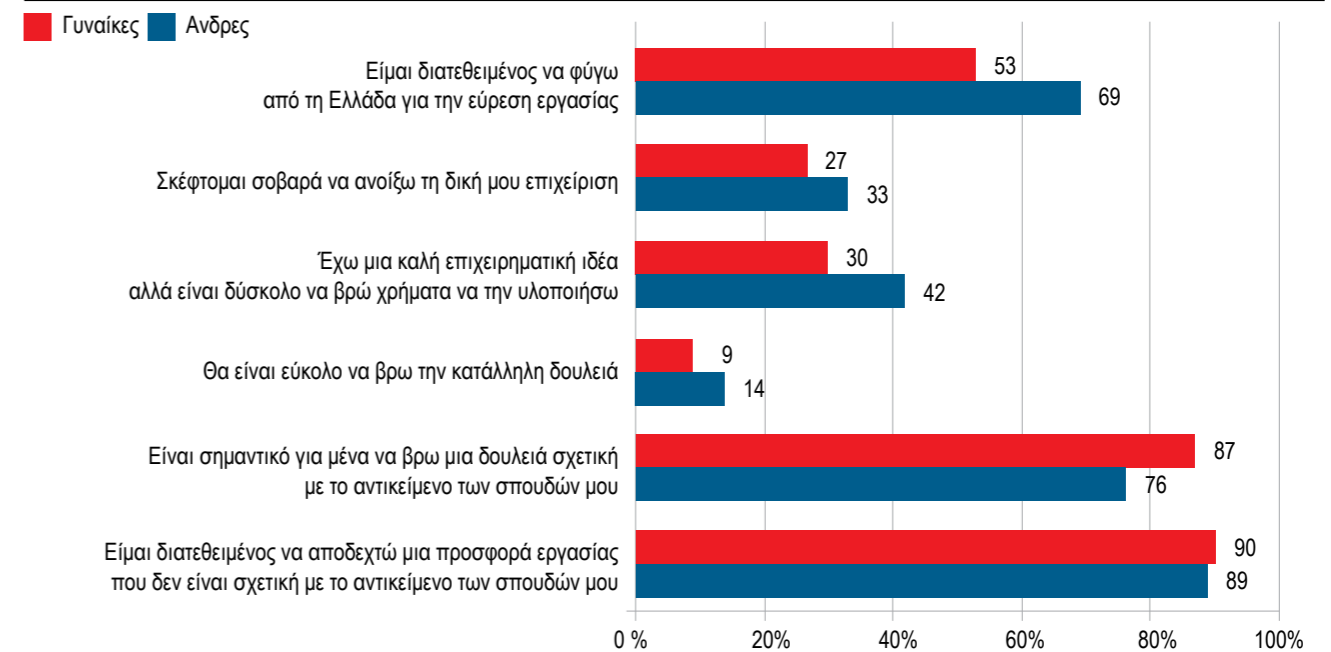
Ακόμη και στις παρούσες συνθήκες, 82% των νέων εκφράζουν την επιθυμία να βρουν μια εργασία που να συνδέεται με το αντικείμενο των σπουδών τους. Καταλαβαίνουν όμως ότι κάτι τέτοιο δεν είναι ρεαλιστικό καθώς 90% δηλώνουν ότι είναι διατεθειμένοι να αποδεχτούν προσφορά εργασίας σε διαφορετικό αντικείμενο.

Διαπιστώνονται επίσης κάποιες ενδιαφέρουσες διαφορές φύλου (βλ. Γράφημα 5). Περισσότεροι άντρες συγκριτικά με γυναίκες εκφράζουν τη διάθεση φυγής στο εξωτερικό καθώς και τη διάθεση για επιχειρηματική δραστηριότητα. Επίσης, η σύνδεση εργασίας με το αντικείμενο σπουδών φαίνεται να είναι συγκριτικά σημαντικότερη για τις γυναίκες.

Γράφημα 4. Εργασιακές εναλλακτικές και προτιμήσεις



Γράφημα 5. Διαφορές φύλου σε εργασιακές εναλλακτικές και προτιμήσεις



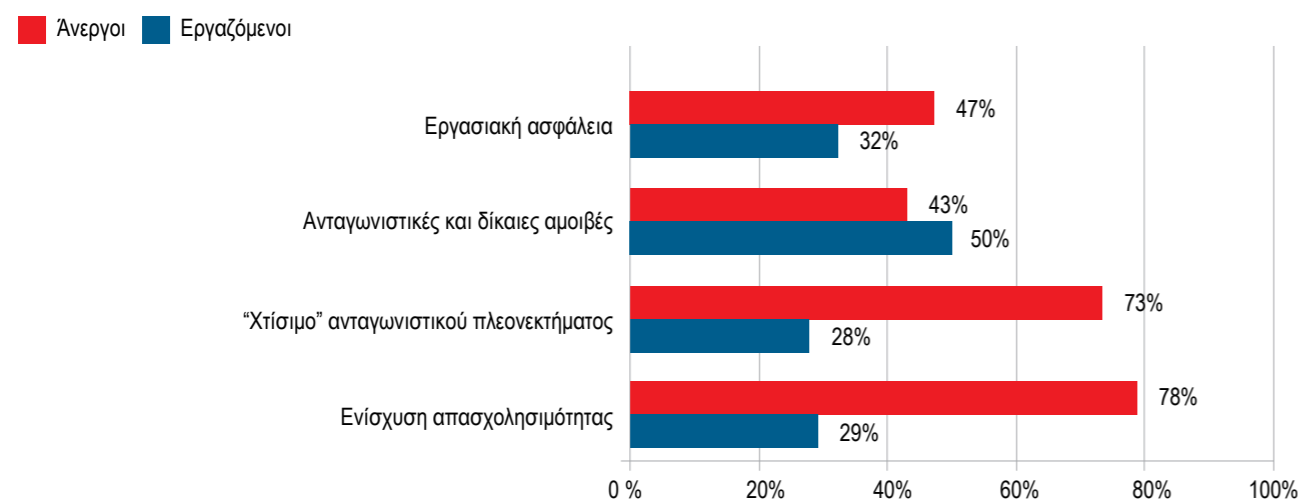
5.2. ΤΟ «ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΟ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ»

Το «ψυχολογικό συμβόλαιο» αφορά στις προσδοκίες που έχει ο εργαζόμενος ή υποψήφιος εργαζόμενος από τον εργοδότη. Η διάψευση του ψυχολογικού συμβολαίου έχει σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στις στάσεις του εργαζομένου, όπως την εργασιακή ικανοποίηση, την εργασιακή δέσμευση και τη διάθεση παραμονής στην εργασία.

Όπως βλέπουμε στο Γράφημα 6, οι άνεργοι νέοι έχουν υψηλές προσδοκίες από το μελλοντικό εργοδότη όσον αφορά στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας τους και την απόκτηση ικανοτήτων που θα τους δώσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην αγορά εργασίας. Αντίθετα, οι νέοι που ήδη εργάζονται έχουν πολύ χαμηλές προσδοκίες από τον εργοδότη τους σε θέματα απασχολησιμότητας.

Επίσης οι άνεργοι νέοι έχουν υψηλότερες προσδοκίες εργασιακής ασφάλειας σε σχέση με εκείνους που εργάζονται αλλά χαμηλότερες προσδοκίες σε θέματα αμοιβών.

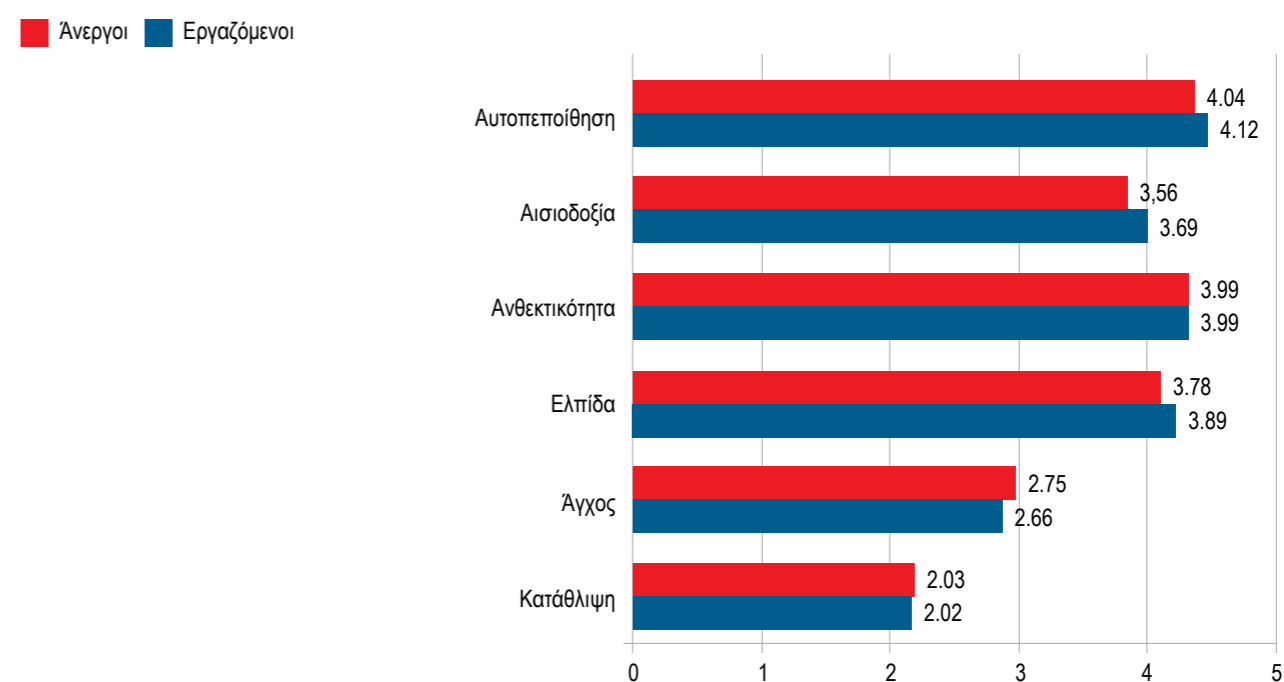
Γράφημα 6. Προσδοκίες από τον εργοδότη



5.3. ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Εξαιρετικά θετικό είναι το αποτέλεσμα της έρευνας ότι τόσο οι άνεργοι νέοι όσο και εκείνοι που εργάζονται, διατηρούν υψηλά επίπεδα θετικού ψυχολογικού κεφαλαίου παρά τις δυσμενείς συνθήκες. Όπως φαίνεται στο Γράφημα 7, οι νέοι διαθέτουν υψηλά επίπεδα αυτοπεποίθησης, ανθεκτικότητας, ελπίδας και αισιοδοξίας. Από την άλλη πλευρά τα επίπεδα άγχους είναι μέτρια ενώ οι τάσεις προς κατάθλιψη είναι σχετικά χαμηλές.

Γράφημα 7. Ψυχολογικοί παράγοντες

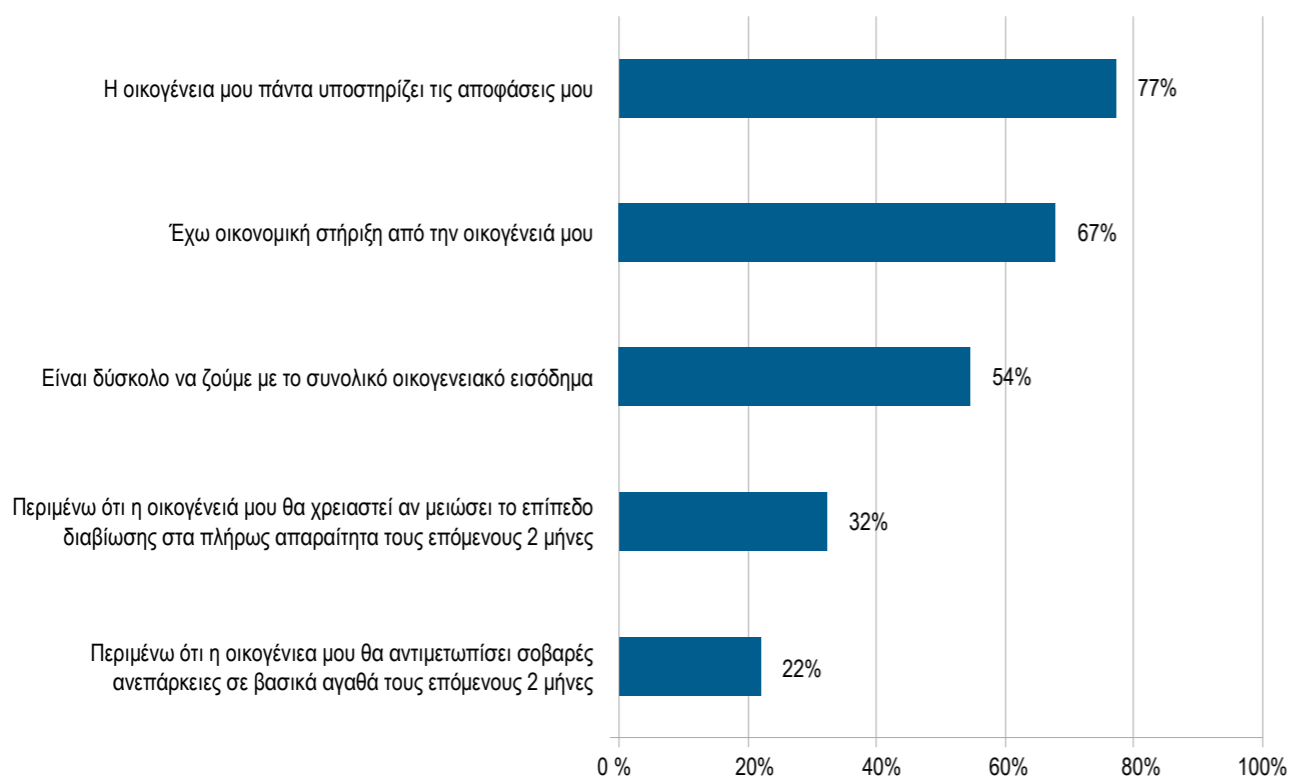


5.4. Η ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

Όπως ήταν αναμενόμενο, ο ρόλος της οικογένειας είναι εξαιρετικά σημαντικός στις παρούσες συνθήκες. 77% των νέων δηλώνουν ότι η οικογένεια τους είναι πάντα δίπλα τους στις αποφάσεις που παίρνουν, ενώ 67% αυτών λαμβάνουν οικονομική υποστήριξη από την οικογένεια τους.

Ανησυχητικό είναι το εύρημα ότι 22% των νέων δηλώνουν ότι μέσα στους επόμενους δύο μήνες οι ίδιοι και η οικογένεια τους θα αντιμετωπίσουν πραγματικές δυσκολίες, όπως ανεπάρκεια σε στέγαση, τρόφιμα ή ιατρική φροντίδα και 32% περιμένουν ότι η οικογένεια τους θα χρειαστεί να μειώσει το επίπεδο διαβίωσης στα απολύτως απαραίτητα αγαθά.

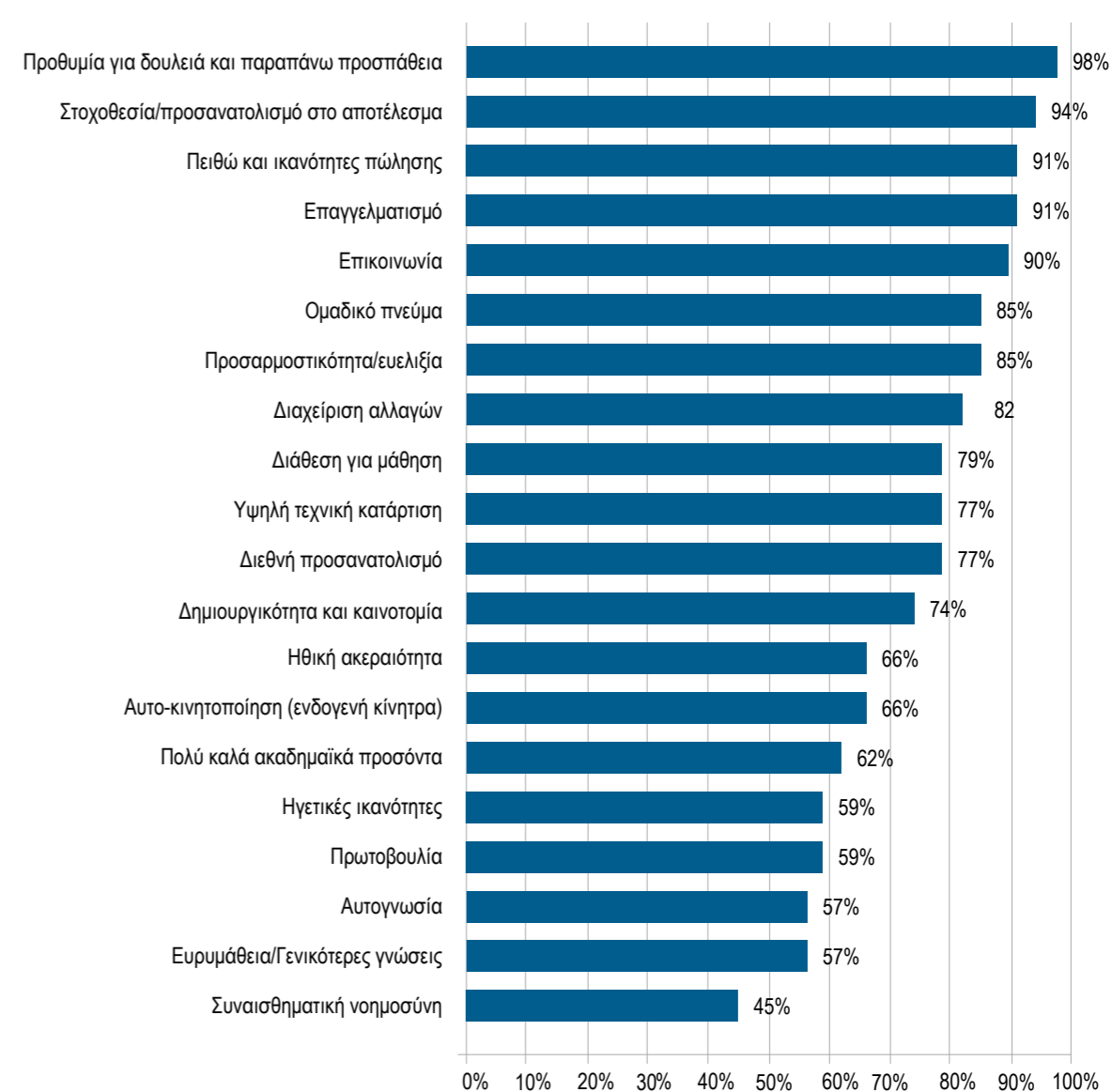
Γράφημα 8. Ρόλος της οικογένειας



5.5. ΚΡΙΣΙΜΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

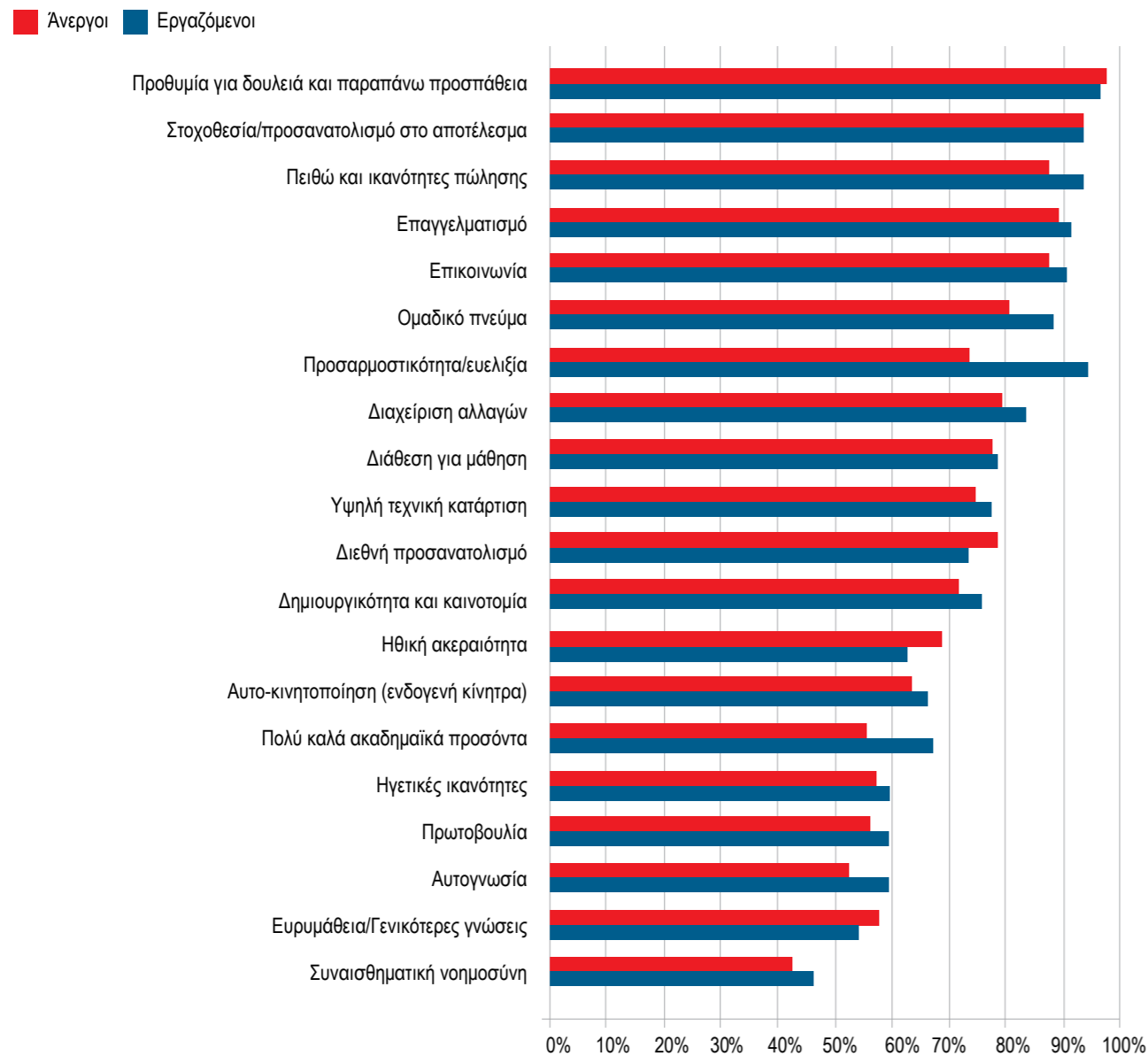
Όπως φαίνεται στο γράφημα 9, οι νέοι θεωρούν ότι η αγορά εργασίας αναζητά δεξιότητες όπως την προθυμία για δουλειά και παραπάνω προσπάθεια (την επίδειξη δηλαδή έντονου εργασιακού ζήλου), τη στοχοθεσία και τον προσανατολισμό στο τελικό αποτέλεσμα, την πειθώ και ικανότητες πώλησης, καθώς και τον επαγγελματισμό και την επικοινωνία.

Γράφημα 9. Δεξιότητες και χαρακτηριστικά που οι νέοι πιστεύουν ότι ζητούν οι επιχειρήσεις



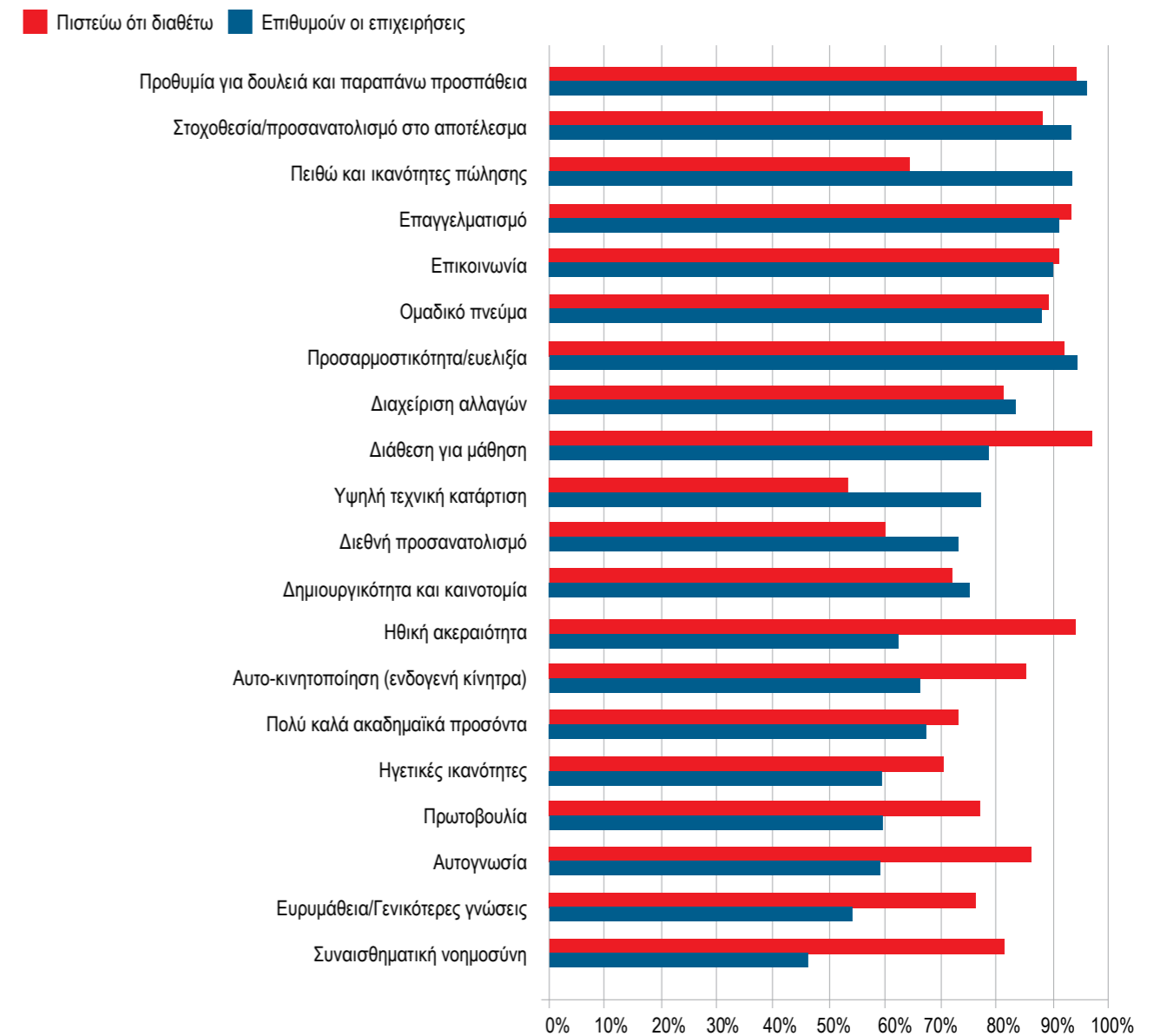
Ενδιαφέρουσες διαφορές παρατηρούνται μεταξύ εργαζομένων και ανέργων νέων (βλ. Γράφημα 10). Συγκεκριμένα, οι νέοι που δεν εργάζονται την παρούσα χρονική στιγμή βαθμολογούν υψηλότερα από εκείνους που εργάζονται δεξιότητες όπως την προσαρμοστικότητα, τα καλά ακαδημαϊκά προσόντα, την πειθώ και τις ικανότητες πώλησης καθώς και την ομαδικότητα ενώ βαθμολογούν χαμηλότερα την ηθική ακεραιότητα και το διεθνή προσανατολισμό.

Γράφημα 10. Διαφορές μεταξύ εργαζομένων και ανέργων νέων



Όπως φαίνεται στο Γράφημα 11, οι νέοι φαίνεται να υπερτιμούν συστηματικά το βαθμό στον οποίο διαθέτουν τις δεξιότητες που κατά τη γνώμη τους επιθυμεί η αγορά εργασίας την παρούσα χρονική στιγμή. Συγκεκριμένα θεωρούν ότι διαθέτουν σημαντικά υψηλότερο βαθμό ηθικής ακεραιότητας, συναισθηματικής νοημοσύνης, ενδογενούς κινητοποίησης, διάθεσης για μάθηση, πρωτοβουλίας και ηγετικής ικανότητας σε σχέση με αυτά που θέλει η αγορά. Από την άλλη πλευρά, θεωρούν ότι υστερούν σε χαρακτηριστικά όπως η πειθώ και οι ικανότητες πώλησης, η τεχνική κατάρτιση και ο διεθνή προσανατολισμός.

Γράφημα 11. Δεξιότητες και χαρακτηριστικά που πιστεύουν ότι διαθέτουν οι νέοι έναντι εκείνων που θεωρούν ότι ζητούν οι επιχειρήσεις

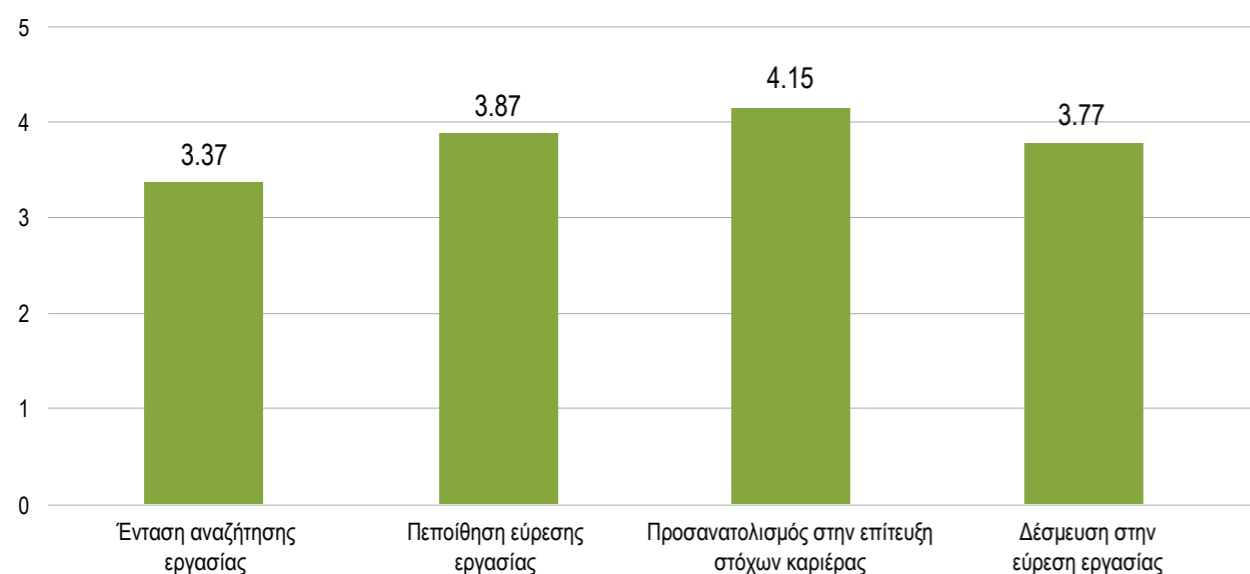


5.6. ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

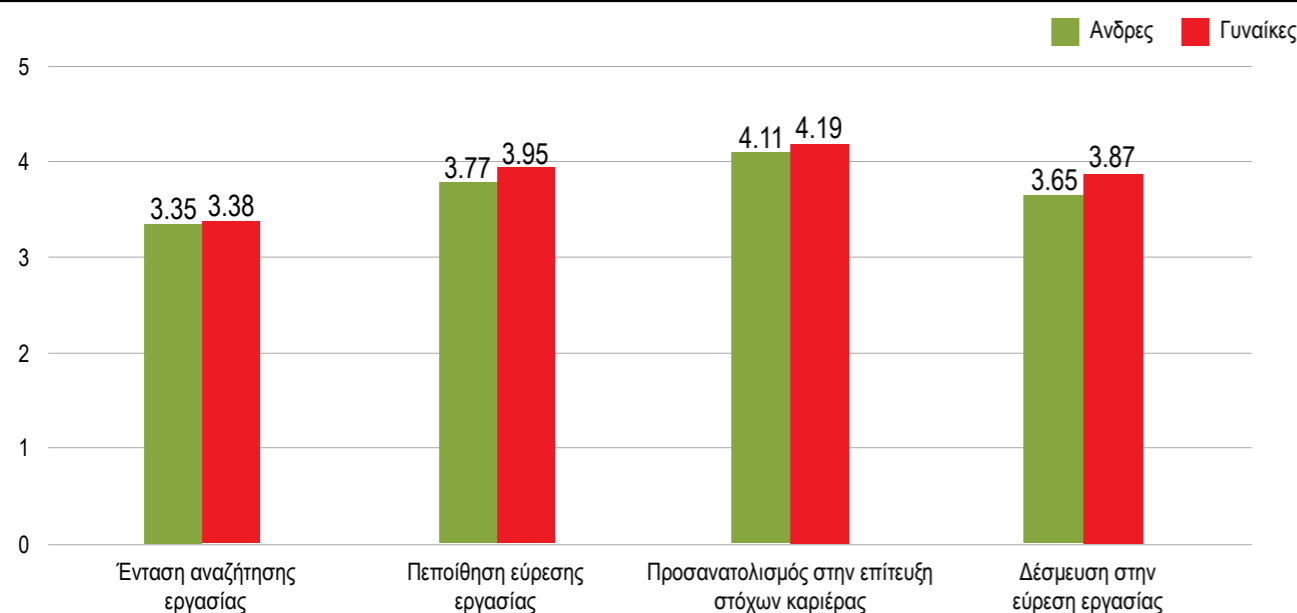
Όπως φαίνεται στο Γράφημα 12, η ένταση αναζήτησης εργασίας από τους νέους είναι σε ικανοποιητικά επίπεδα ενώ σε υψηλά επίπεδα είναι η πίστη στον εαυτό τους ότι μπορούν να βρουν εργασία, ο προσανατολισμός τους στην επίτευξη στόχων καριέρας που έχουν θέσει καθώς και η δέσμευσή τους να βρουν εργασία.

Διαπιστώνουμε κάποιες διαφορές μεταξύ νέων ανδρών και γυναικών (βλ. Γράφημα 13) και συγκεκριμένα οι γυναίκες διαθέτουν υψηλότερα επίπεδα αυτοπεποίθησης όσον αφορά στην εύρεση εργασίας και είναι πιο αποφασισμένες να διεκδικήσουν εργασία.

Γράφημα 12. Στάσεις αναζήτησης εργασίας

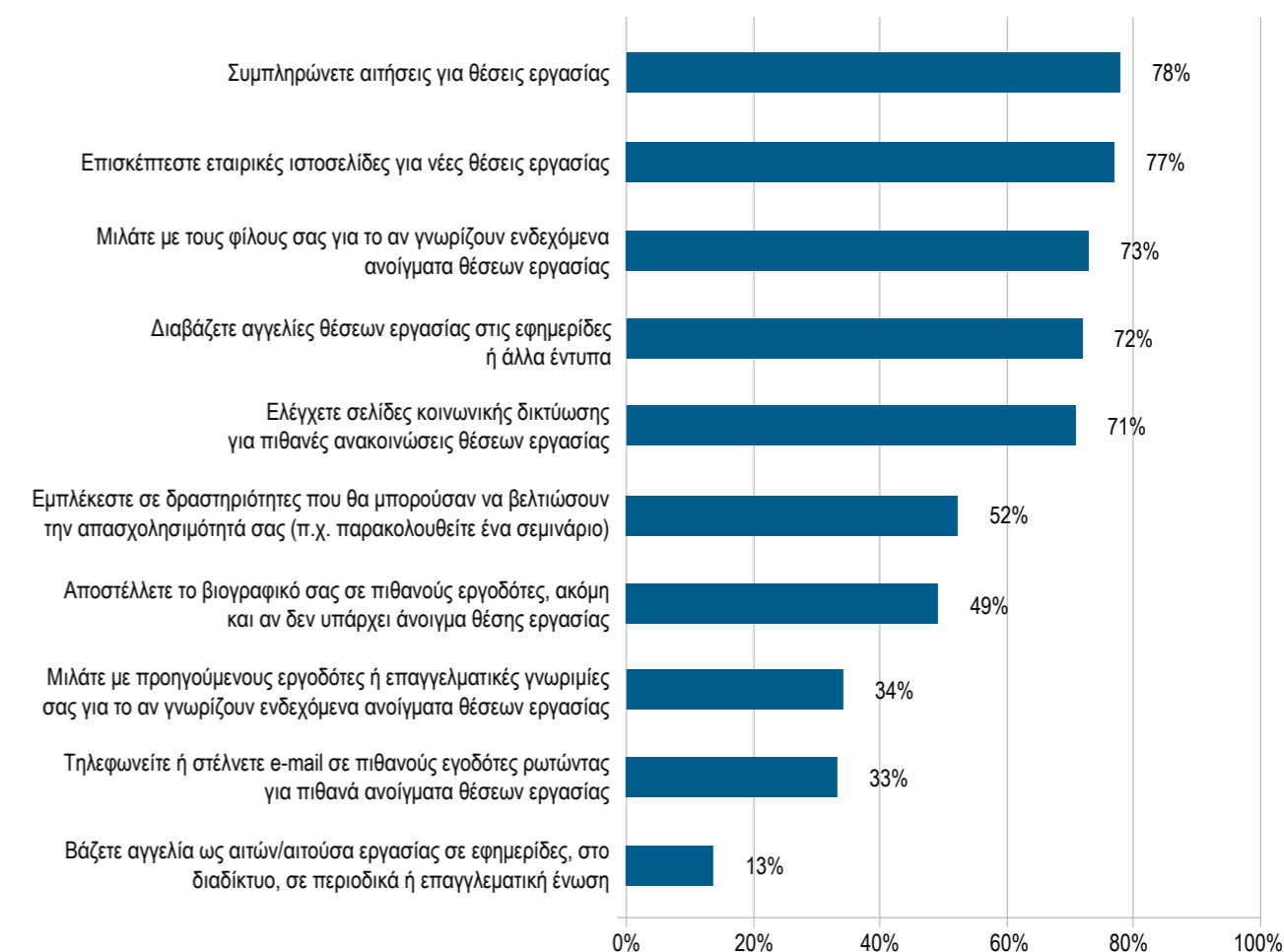


Γράφημα 13. Διαφορές φύλου στις στάσεις αναζήτησης εργασίας



Όσον αφορά τώρα στις συγκεκριμένες ενέργειες αναζήτησης εργασίας, όπως φαίνεται στο Γράφημα 14, η πλειοψηφία των νέων συμπληρώνουν αιτήσεις για δουλειά, επισκέπτονται εταιρικές ιστοσελίδες για να δουν τα ανοίγματα νέων θέσεων, και αξιοποιούν κοινωνικά και φιλικά δίκτυα σχέσεων για την άντληση σχετικής πληροφόρησης. Κατά μέσο όρο οι νέοι στέλνουν 20 αιτήσεις το μήνα και λαμβάνουν μέρος σε μια συνέντευξη εργασίας.

Γράφημα 14. Ενέργειες αναζήτησης εργασίας.



Κάνουν επίσης χρήση φορέων υποστήριξης εύρεσης εργασίας, με βασικότερους τα γραφεία διασύνδεσης των πανεπιστημίων (39%) και τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ (51%). Είναι όμως δυσαρεστημένοι από τις υπηρεσίες που τους παρέχονται από τους συγκεκριμένους φορείς. Μόνο 15% δηλώνουν ευχαριστημένοι από τις υπηρεσίες των γραφείων διασύνδεσης, ενώ ένα εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό, μόλις 6%, δηλώνουν ευχαριστημένοι από τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ. 48% των νέων έκαναν χρήση του προγράμματος Επιταγή Εισόδου στην Αγορά Εργασίας και 30% δηλώνουν ευχαριστημένοι από το συγκεκριμένο πρόγραμμα.

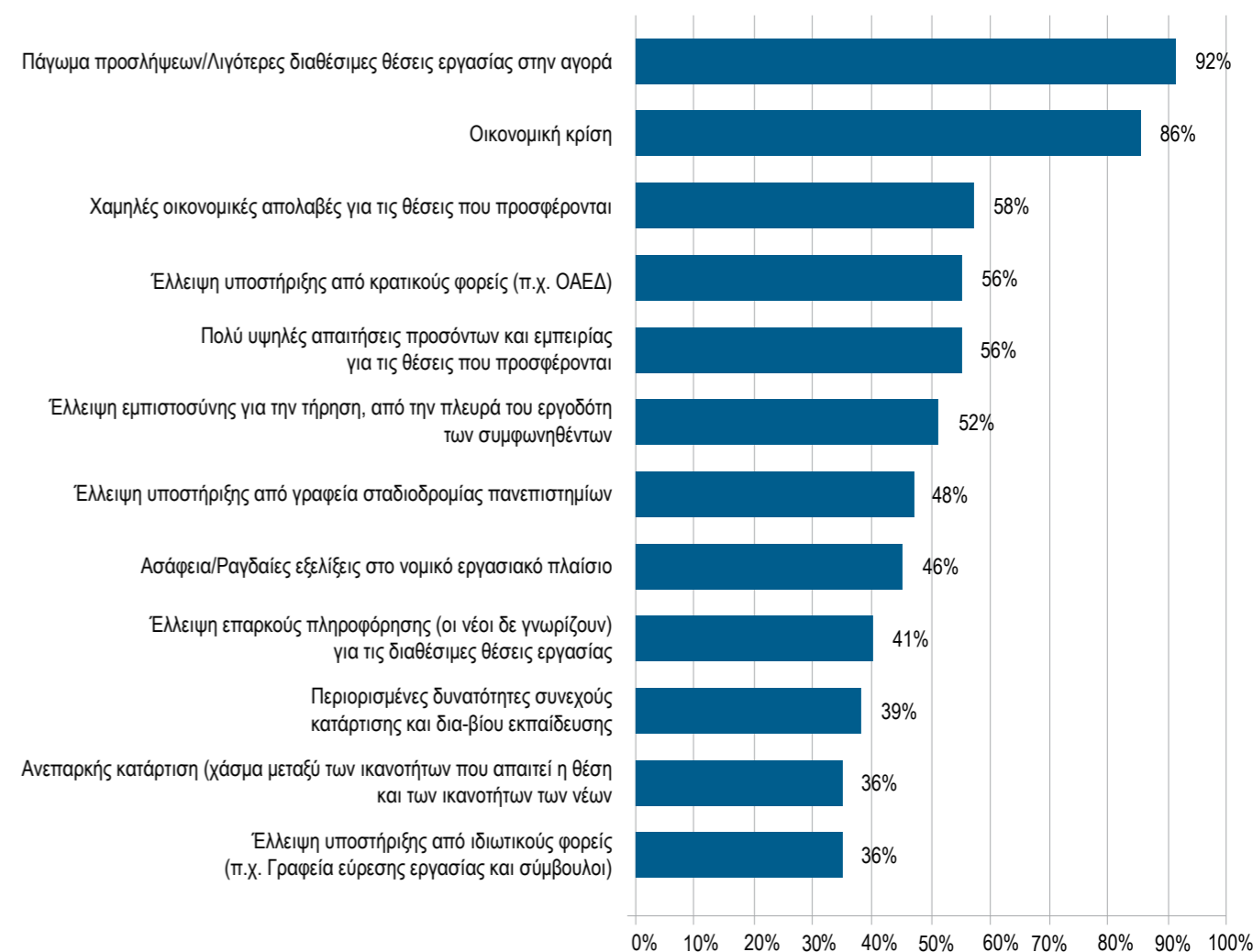
Εξαιρετικά σημαντική για την εύρεση εργασίας θεωρούν την προσφορά της πρακτικής άσκησης καθώς 66% των νέων δηλώνουν ότι έκαναν τέτοια πρακτική και 53% τη θεωρούν εξαιρετικά αποτελεσματικό εργαλείο.

Πίνακας 1. Υπηρεσίες εύρεσης εργασίας

	Χρήση	Αποτελεσματικότητα
Σύμβουλοι αναζήτησης εργασίας	6%	10%
Γραφείο διασύνδεσης πανεπιστημίου	39%	15%
ΟΑΕΔ	51%	6%
Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας	48%	30%
Πρακτική άσκηση	66%	53%

Όπως φαίνεται στο Γράφημα 15, ως σημαντικότερα εμπόδια στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας θεωρούν το «πάγωμα» προσλήψεων, την οικονομική κρίση, τις χαμηλές αμοιβές καθώς και τις υψηλές απαιτήσεις προσόντων και εμπειρίας για τις θέσεις που ανοίγουν και την έλλειψη υποστήριξης από κρατικούς φορείς. Εκφράζουν επίσης υψηλά επίπεδα καχυποψίας προς τους εργοδότες αναφορικά με το αν θα κρατήσουν τις υποσχέσεις τους κατά την πρόσληψη.

Γράφημα 15. Εμπόδια στην εύρεση εργασίας

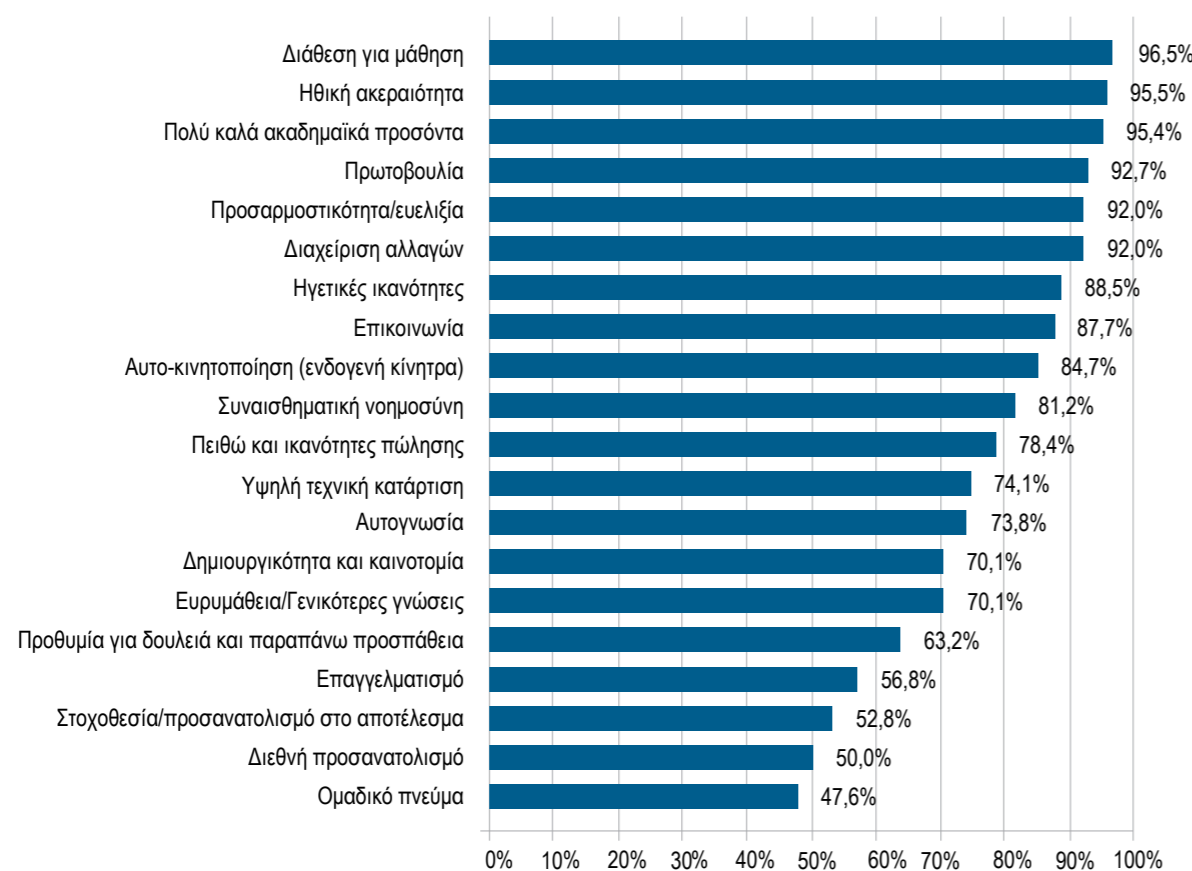


6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ ΣΕ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

6.1. ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ως σημαντικότερες δεξιότητες για τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού αναδεικνύονται: η διάθεση για μάθηση, η ηθική ακεραιότητα, τα πολύ καλά ακαδημαϊκά προσόντα, η πρωτοβουλία, η ευελιξία/προσαρμοστικότητα και η αποτελεσματική διαχείριση των αλλαγών (βλ. Γράφημα 16).

Γράφημα 16. Ικανότητες και χαρακτηριστικά που αναζητούν οι εταιρείες σε νέους εργαζόμενους (18-29 ετών)



Παρατηρούνται επίσης ενδιαφέρουσες διαφορές μεταξύ κλάδων. Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται οι πέντε σημαντικότερες δεξιότητες για τους κλάδους της βιομηχανίας, των υπηρεσιών και του εμπορίου.

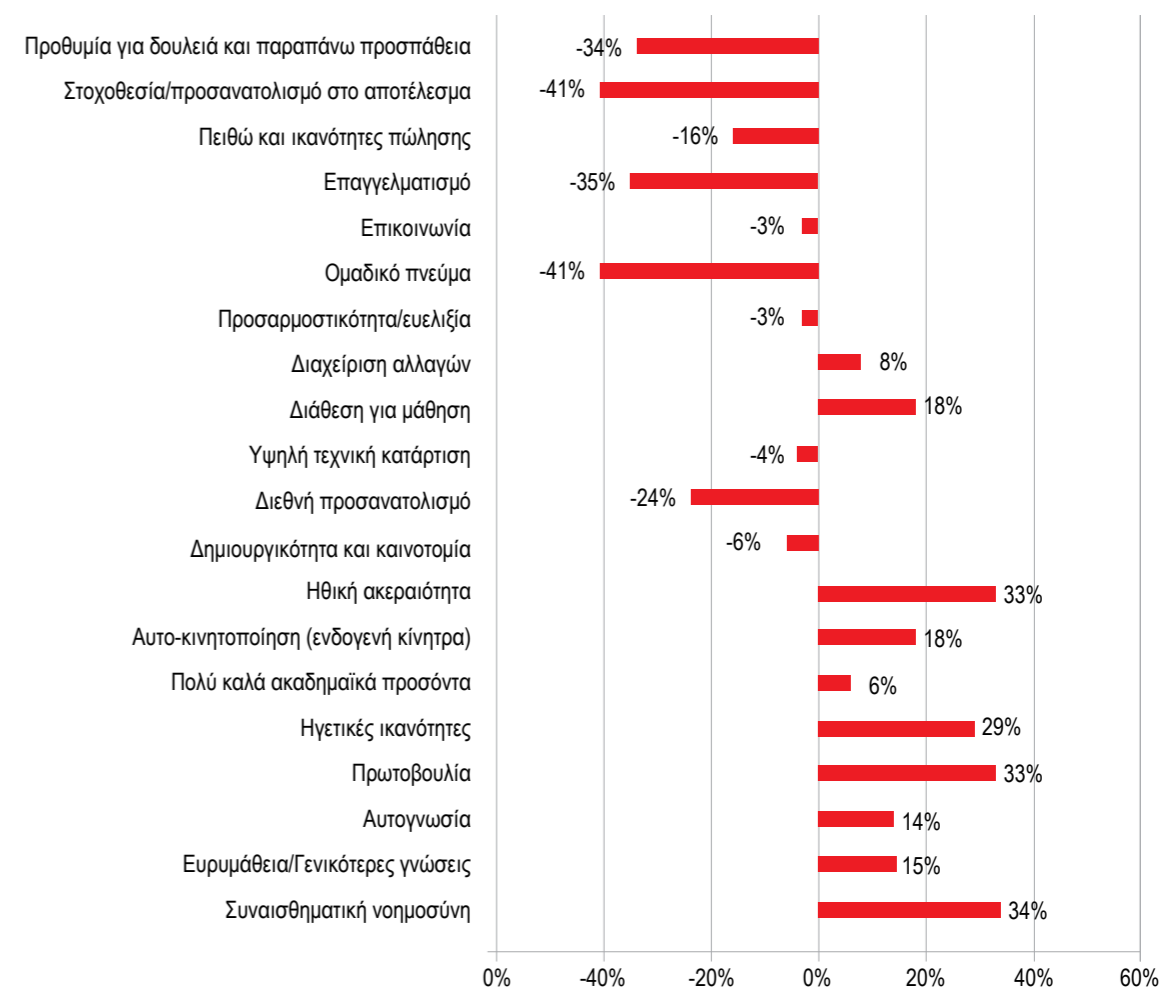
Πίνακας 2. Σημαντικότερες δεξιότητες ανά κλάδο.

	Βιομηχανία	Υπηρεσίες	Εμπόριο
1	Επαγγελματισμός	Προθυμία για δουλειά	Προθυμία για δουλειά
2	Προθυμία για δουλειά	Επαγγελματισμός	Προσαρμοστικότητα
3	Επικοινωνία	Ομαδικό πνεύμα	Ομαδικό πνεύμα
4	Ομαδικό πνεύμα	Διάθεση για μάθηση	Στοχοθεσία
5	Προσαρμοστικότητα	Ηθική ακεραιότητα	Επικοινωνία

6.2. ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΠΟΨΕΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΝΕΩΝ

Όπως φαίνεται στο Γράφημα 17, παρατηρούνται σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ των απόψεων των νέων και αυτών των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού όσον αφορά στις δεξιότητες που είναι σημαντικές στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, οι νέοι φαίνεται να βαθμολογούν χαμηλότερα σε σχέση με τα στελέχη ΔΑΔ δεξιότητες όπως οι ηγετικές ικανότητες, η συναισθηματική νοημοσύνη, η ηθική ακεραιότητα, η πρωτοβουλία και η διάθεση για μάθηση. Βαθμολογούν επίσης υψηλότερα δεξιότητες όπως η στοχοθεσία, η ομαδικότητα, ο επαγγελματισμός, η προθυμία για δουλειά και παραπάνω προσπάθεια καθώς και ο διεθνής προσανατολισμός. Τέλος, σύγκλιση φαίνεται να υπάρχει σε δεξιότητες όπως η προσαρμοστικότητα, η τεχνική κατάρτιση, η δημιουργικότητα και καινοτομία, η διαχείριση των αλλαγών και η επικοινωνία.

Γράφημα 17. Διαφορές απόψεων στελεχών ΔΑΔ και νέων όσον αφορά στις κρίσιμες δεξιότητες

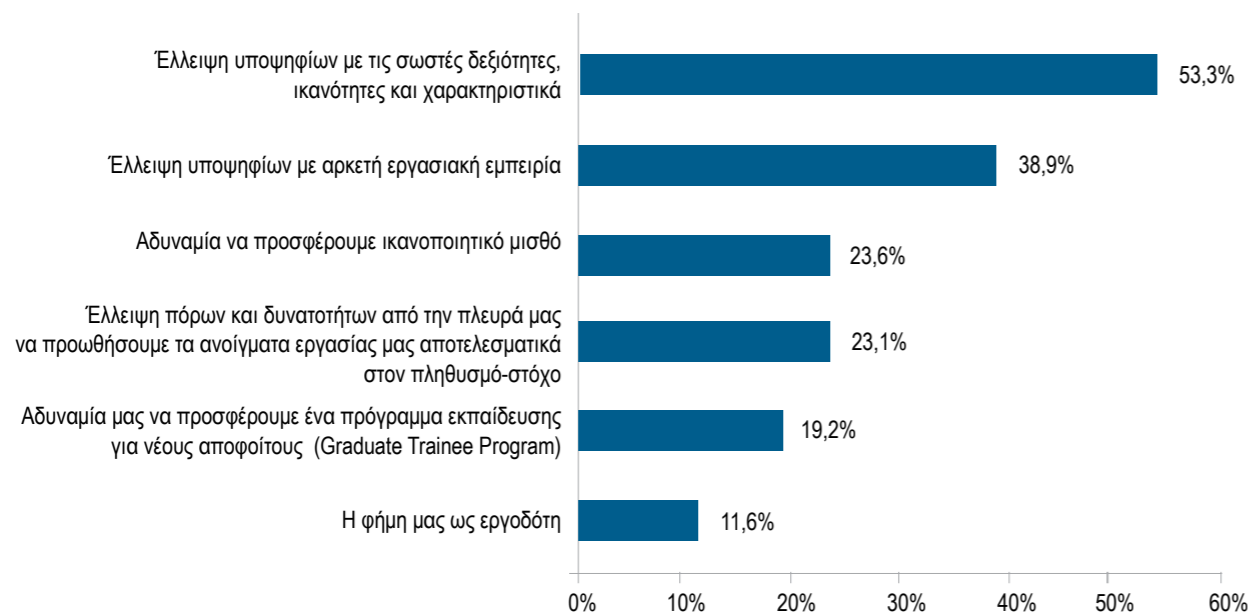


Σημείωση στο Γράφημα 17: Στη δεξιά πλευρά του γραφήματος παρουσιάζονται οι δεξιότητες που βαθμολογούνται υψηλότερα από τα στελέχη ΔΑΔ και την αριστερή αυτές που βαθμολογούνται υψηλότερα από τους νέους.

6.3. ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΝΕΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ 18-29 ΕΤΩΝ

Όσον αφορά στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν όταν προσπαθούν να προσλάβουν νέους 18-29 ετών, το 53% των εταιρειών δυσκολεύονται να βρουν υποψηφίους με τις σωστές/επιθυμητές δεξιότητες, ενώ το 39% δεν βρίσκει εύκολα το επιθυμητό επίπεδο προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας στους υποψήφιους νέους εργαζόμενους (βλ. Γράφημα 18).

Γράφημα 18. Δυσκολίες στην πρόσληψη νέων (18-29 ετών) εργαζόμενων



Όπως φαίνεται στο Γράφημα 19, πέρα από τα προφανή προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι σήμερα στην εύρεση εργασίας (δηλαδή την οικονομική κρίση και το «πάγωμα» προσλήψεων), το 46% των εταιρειών θεωρούν ότι οι νέοι δεν έχουν επαρκή υποστήριξη από τα γραφεία σταδιοδρομίας των Πανεπιστημίων και από τους κρατικούς φορείς όπως τον ΟΑΕΔ. Περίπου το 40% των εταιρειών πιστεύουν ότι είναι ανεπαρκής η κατάρτιση των νέων και ότι υπάρχει χάσμα μεταξύ των ικανοτήτων που απαιτούνται για τις θέσεις εργασίας και των γνώσεων και δεξιοτήτων που διαθέτουν οι υποψήφιοι.

Γράφημα 19. Εμπόδια εύρεσης εργασίας των νέων σύμφωνα με τους διευθυντές ΔΑΔ



6.4. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ 18-29 ΕΤΩΝ

Οι πολυεθνικές εταιρείες λαμβάνουν κατά μέσο όρο περισσότερα βιογραφικά για κάθε νέα θέση που ανοίγουν. Υπάρχουν εταιρείες οι οποίες λαμβάνουν μέχρι και 2.000 βιογραφικά για μία νέα θέση (κατασκευαστικές). Αντίστοιχα πολύ μεγάλο αριθμό βιογραφικών λαμβάνουν οι εμπορικές εταιρείες και οι εταιρείες τηλεπικοινωνιών και πληροφορικής (Πίνακας 3).

Τους τελευταίους 6 μήνες ανοίχτηκαν νέες θέσεις εργασίας που αφορούσαν νέους 18-29 ετών κυρίως στις κατασκευαστικές εταιρείες, στις τουριστικές και στο εμπόριο, σε αντίθεση με τις τράπεζες και τις φαρμακευτικές που απευθύνθηκαν σε μεγαλύτερες ηλικίες (Πίνακας 4).

Ο μέσος χρόνος που απαιτείται για την κάλυψη θέσεων που απευθύνονται σε νέους εργαζόμενους 18-29 ετών είναι περίπου ένας μήνας (Πίνακας 5).

Πίνακας 3. Μέσος αριθμός βιογραφικών για κάθε νέα θέση που απευθύνεται κατά κύριο λόγο σε νέους (18-29 ετών) υποψήφιους

	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	ΕΜΠΟΡΙΟ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	ΤΗΛ/ΠΛΗΡ	ΤΡΑΠΕΖΕΣ	ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΕΣ	ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ
Μ.Ο. ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΩΝ	242	183	351	472	254	121	138	231
	ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ	ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ						
Μ.Ο. ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΩΝ	154	402						

Πίνακας 4. Ποσοστό από το σύνολο των νέων θέσεων εργασίας τους τελευταίους 6 μήνες που αφορούσε νέους (18-29 ετών) εργαζόμενους

	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	ΕΜΠΟΡΙΟ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	ΤΗΛ/ΠΛΗΡ	ΤΡΑΠΕΖΕΣ	ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΕΣ	ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ
ΜΕΣΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΘΕΣΕΩΝ	47,1%	50,4%	42,8%	64,4%	47,5%	28%	22,4%	58%
	ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ	ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ						
ΜΕΣΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΘΕΣΕΩΝ	47,5%	47,9%						

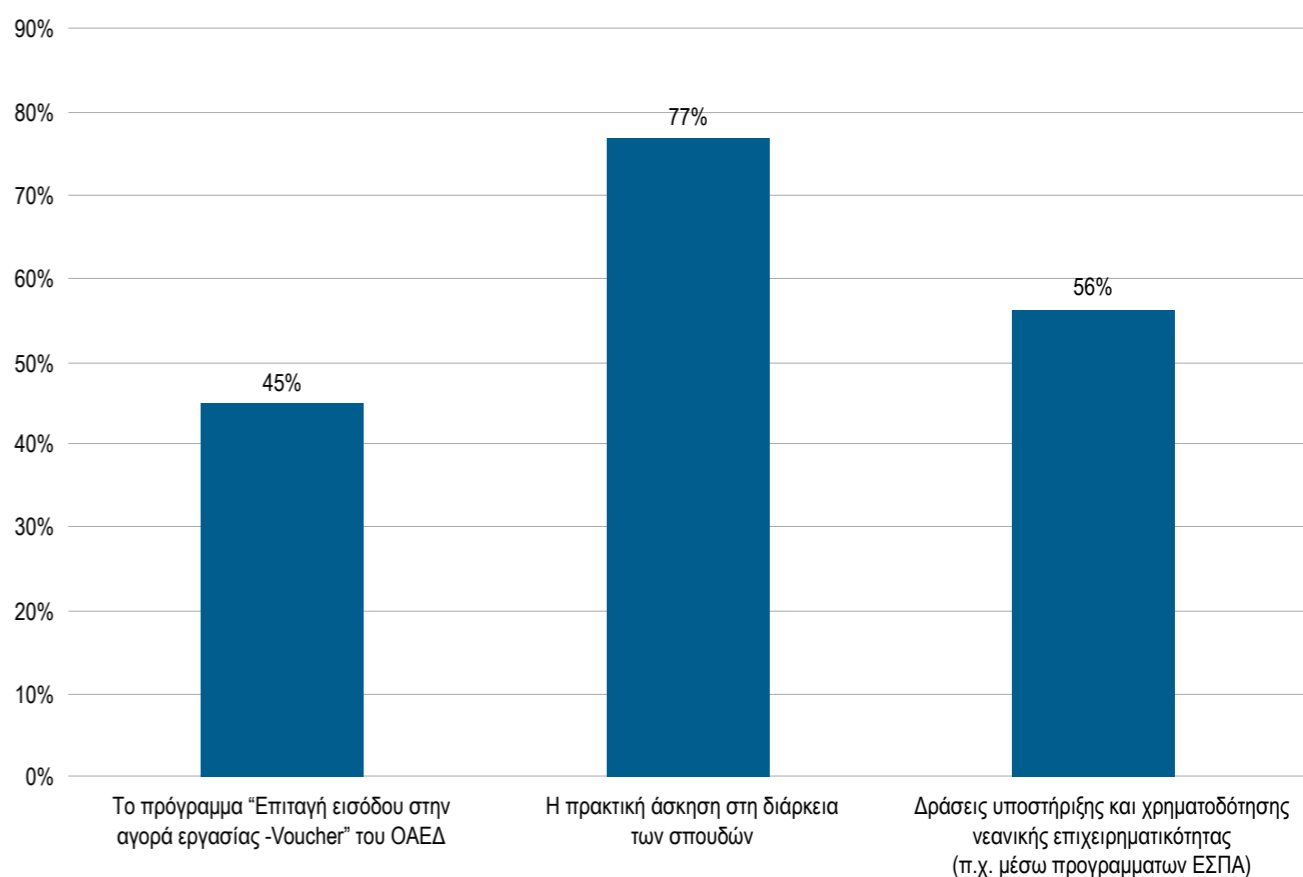
Πίνακας 5. Μέσος χρόνος κάλυψης των θέσεων που απευθύνονται σε νέους 18-29 ετών εργαζόμενους

	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	ΕΜΠΟΡΙΟ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	ΤΗΛ/ΠΛΗΡ	ΤΡΑΠΕΖΕΣ	ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΕΣ	ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ
ΜΕΣΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΛΥΨΗΣ ΘΕΣΕΩΝ	31 ΗΜΕΡΕΣ	32 ΗΜΕΡΕΣ	32 ΗΜΕΡΕΣ	42 ΗΜΕΡΕΣ	32 ΗΜΕΡΕΣ	34 ΗΜΕΡΕΣ	34 ΗΜΕΡΕΣ	29 ΗΜΕΡΕΣ
	ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ	ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ						
ΜΕΣΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΛΥΨΗΣ ΘΕΣΕΩΝ	30 ΗΜΕΡΕΣ	37 ΗΜΕΡΕΣ						

6.5. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΝΙΣΧΥΟΥΝ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

Όπως φαίνεται στο Γράφημα 20, 77% των εταιρειών πιστεύουν ότι η πρακτική άσκηση των νέων στην διάρκεια των σπουδών τους βοηθάει σε πολύ μεγάλο βαθμό στην ενίσχυση της νεανικής απασχολησιμότητας. Θετική είναι επίσης η αίσθηση των στελεχών ΔΑΔ για τις δράσεις υποστήριξης της νεανικής επιχειρηματικότητας καθώς και για το πρόγραμμα εισόδου στην αγορά εργασίας του ΟΑΕΔ.

Γράφημα 20. Παράγοντες που συμβάλλουν στην ενίσχυση της νεανικής απασχολησιμότητας

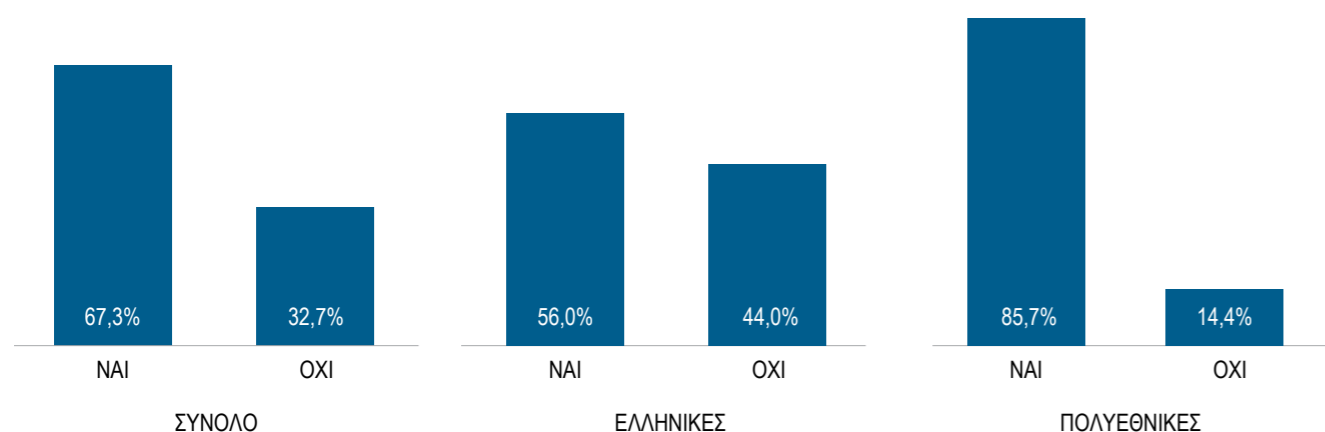


6.6. ΣΥΝΔΕΣΗ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ

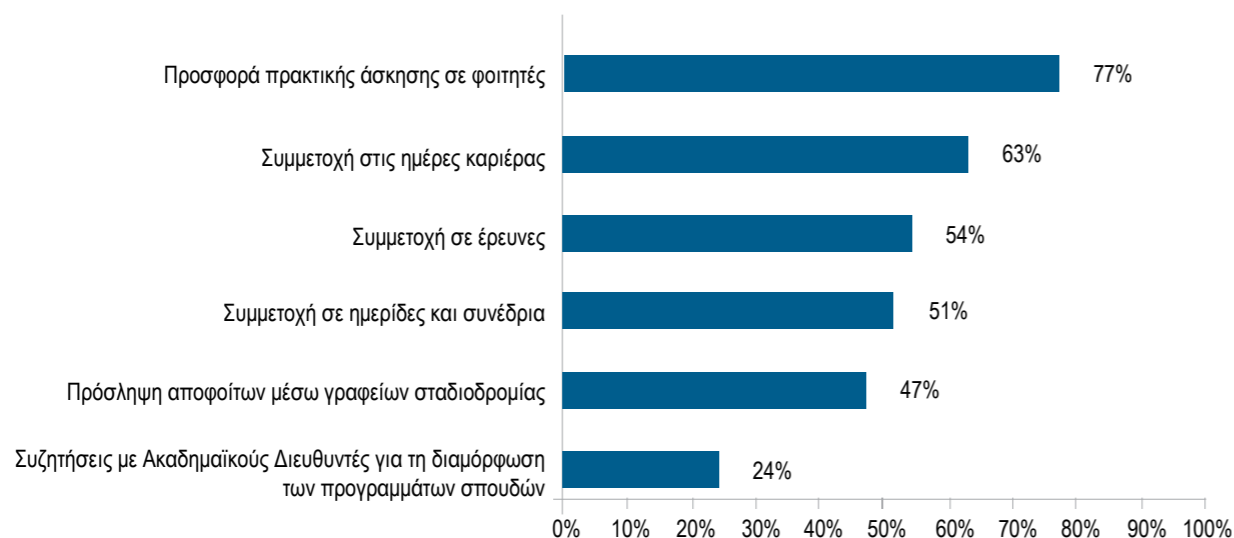
Όπως φαίνεται στο Γράφημα 21, 67% των εταιρειών έχουν προσπαθήσει να συνεργαστούν με τα πανεπιστήμια. Διαπιστώνονται επίσης διαφορές μεταξύ ελληνικών και πολυεθνικών καθώς η συντριπτική πλειοψηφία των πολυεθνικών (86%) έχουν προσπαθήσει να έρθουν σε επαφή με τα πανεπιστήμια για θέματα που αφορούν την εξέλιξη καριέρας των αποφοίτων τους.

Οι πιο συνήθεις τρόποι που χρησιμοποιούν οι εταιρείες για να συνεργαστούν με τα πανεπιστήμια είναι η προσφορά πρακτικής άσκησης (77%) και η συμμετοχή σε μέρες καριέρας (63%). Ένα μικρό ποσοστό των εταιρειών (24%) ενεπλάκησαν σε συζητήσεις με ακαδημαϊκούς διευθυντές, κυρίως από τμήματα Διοίκησης Επιχειρήσεων, αναφορικά με τα προγράμματα σπουδών (βλ. Γράφημα 22).

Γράφημα 21. Συνεργασία εταιρειών με πανεπιστήμια



Γράφημα 22 Τρόποι συνεργασίας με τα πανεπιστήμια



Στο ερώτημα τι πρέπει να κάνουν τα πανεπιστήμια για να ενισχύσουν την απασχολησιμότητα των αποφοίτων τους, όπως φαίνεται στο Γράφημα 23, οι εταιρείες πιστεύουν ότι πρέπει τα πανεπιστήμια να προσφέρουν την δυνατότητα πρακτικής άσκησης στους φοιτητές τους (μέσα από το πρόγραμμα σπουδών), αλλά επίσης να διαμορφώσουν το πρόγραμμά τους βάσει των αναγκών της αγοράς εργασίας (ανάπτυξη δεξιοτήτων και γνώσεων των φοιτητών ανάλογα με τις ανάγκες των θέσεων εργασίας).

Γράφημα 23. Τρόποι συνεργασίας με τα πανεπιστήμια



7. ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η αλλαγή στάσεων και νοοτροπιών σχετικά με την απασχόληση στην Ελλάδα σήμερα και τους τρόπους ενίσχυσης της νεανικής απασχολησιμότητας πρέπει να αποτελέσει βασική προτεραιότητα τόσο σε επίπεδο πολιτικών όσο και σε επίπεδο γόνιμου διαλόγου. Βιώνουμε διεθνώς μια «αλλαγή παραδείγματος» σε θέματα απασχόλησης καθώς η παραδοσιακή, πατερναλιστική θεώρηση της απασχόλησης έχει πάψει να υφίσταται. Δεν μπορούμε πλέον να μιλάμε για δια βίου απασχόληση αλλά για καριέρα χωρίς σύνορα, ευέλικτες μορφές εργασίας και κινητικότητα. Έχουμε επίσης περάσει από παθητικές μορφές απασχόλησης σε πιο ενεργητικές όπου ο εργαζόμενος ο ίδιος έχει την ευθύνη της εργασίας και της καριέρας του. Η ανάγκη για εξειδικευμένη γνώση και τεχνική ικανότητα και ένα στενά προσδιορισμένο αντικείμενο σπουδών και εργασίας έχει δώσει τη θέση της σε ανάγκη για ικανότητες διαχείρισης διαπροσωπικών σχέσεων, πολύ-πολιτισμικότητας καθώς και κριτικής και αναλυτικής σκέψης. Οι νέοι σήμερα καλούνται να «παιξουν σε διεθνές τερνέ» και να αποδείξουν το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα και τις ικανότητες τους έξω από τα στενά εθνικά όρια. Οι όροι λοιπόν του «παιχνιδιού» στον τομέα της απασχόλησης έχουν αλλάξει πολλαπλά και ριζικά.

Μέσα από τα αποτελέσματα της έρευνας διαφαίνεται ότι οι νέοι στην Ελλάδα σήμερα έχουν αίσθηση των αλλαγών που συντελούνται και της ανάγκης για ένα νέο «πορτοφόλιο» δεξιοτήτων, ικανοτήτων και χαρακτηριστικών. Είναι ακόμη όμως διστακτικοί να απαγκιστρωθούν από παραδοσιακές δομές ασφάλειας όπως η μεγάλη εξάρτηση από την οικογένεια καθώς και από «πιστεύω» του παρελθόντος, όπως τη μεγαλύτερη έμφαση στο αντικείμενο σπουδών παρά στις δεξιότητες που αποκτώνται μέσω της εκπαίδευσης, την έλλειψη διάθεσης για είσοδο στην αγορά εργασίας σε νεαρότερη ηλικία όπως γίνεται σε αρκετές χώρες του δυτικού κόσμου και τις υπερβολικές προσδοκίες τους από το μελλοντικό εργοδότη.

Η έρευνα για άλλη μια φορά διαπιστώνει το χάσμα δεξιοτήτων και αντιλήψεων όσον αφορά στις κρίσιμες ικανότητες και χαρακτηριστικά που απαιτεί η τωρινή αγορά εργασίας. Χωρίς την ύπαρξη κάποιας αποτελεσματικής πλατφόρμας για στενότερη επαφή των νέων με τον επιχειρηματικό κόσμο, η σύγκλιση των απόψεων δε θα είναι ποτέ εφικτή.

Διαπιστώνεται επίσης για άλλη μια φορά η αδυναμία του εκπαιδευτικού συστήματος να δώσει στους νέους τα πρακτικά εφόδια και τις δεξιότητες που απαιτούνται στον εργασιακό στίβο και να συνεργαστεί αποτελεσματικά με τον επιχειρηματικό κόσμο για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των αποφοίτων του. Φωτεινή εξαίρεση η προσφορά πρακτικής άσκησης που προβάλλεται ως εξαιρετικά αποτελεσματική πρακτική από όλους τους εμπλεκόμενους σε θέματα νεανικής απασχόλησης.

Τέλος διαπιστώνεται από πολλούς εμπλεκόμενους (π.χ. γραφεία διασύνδεσης) η ανάγκη για δημιουργία συνεργιών και κοινών δράσεων πολλών φορέων για την ύπαρξη βιώσιμης μελλοντικής λύσης. Χωρίς ένα κοινό πλαίσιο δράσης, κάθε ερευνητική προσπάθεια θα παραμένει στο επίπεδο των διαπιστώσεων χωρίς τη δυνατότητα ρηξικέλευθων αλλαγών και οι νέοι θα συνεχίσουν να στερούνται το δικαίωμα στην παραγωγική απασχόληση που θα διακρίνεται από ποσότητα, ποιότητα και δίκαια πρόσβαση

8. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Τα αποτελέσματα της έρευνας οδηγούν - αναπόφευκτα - σε κάποιες ιδέες-προτάσεις για καθεμία από τις έξι κατηγορίες εμπλεκόμενων σε θέματα νεανικής απασχολησιμότητας, (α) τους ίδιους τους νέους, (β) την πολιτεία, (γ) τους συλλογικούς φορείς, (δ) τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες, (ε) τα πανεπιστήμια και (στ) τα γραφεία εύρεσης εργασίας.

8.1. ΝΕΟΙ

- Αναπροσανατολισμός επιλογών επαγγελματικής σταδιοδρομίας με βάση προσωπικές κλίσεις και δεξιότητες και όχι τα καθιερωμένα κοινωνικά πρότυπα.
- Ανάληψη προσωπικής ευθύνης και πρωτοβουλιών στην αναζήτηση κατάλληλου επαγγελματικού προσανατολισμού αλλά και θέσης εργασίας.
- Καλλιέργεια της κριτικής σκέψης και πολλαπλών διαπροσωπικών δεξιοτήτων παράλληλα με την εξειδικευμένη κατάρτιση.
- Ευελιξία στη διαμόρφωση και τις εναλλαγές της επαγγελματικής καριέρας πέρα και έξω από τα στενά όρια της εξειδικευμένης κατάρτισης.
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων «ανθεκτικότητας» (resilience) κατά τη διαδικασία εύρεσης εργασίας.
- Αναζήτηση ευκαιριών επαφής με άλλες κουλτούρες για τη διαμόρφωση «πολιτισμικής νοημοσύνης» και την ενσωμάτωση στην παγκοσμιοποιημένη οικονομία.

8.2. ΠΟΛΙΤΕΙΑ

- Θεσμοθέτηση ιδιωτικών πανεπιστημίων.
- Αξιολόγηση ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (κρατικών και ιδιωτικών).
- Θέσπιση κάποιου δείκτη απασχολησιμότητας αποφοίτων ως ένα από τα κριτήρια αξιολόγησης των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.
- Δημιουργία και ενθάρρυνση διαφόρων κατατάξεων των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (κρατικών και ιδιωτικών) με βάση ανταγωνιστικά κριτήρια.
- Συντονισμένη προσπάθεια προβολής της χώρας μας στο εξωτερικό ως ελκυστικού προορισμού για προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές.
- Συντονισμένη προσπάθεια προβολής της χώρας μας στο εξωτερικό ως κέντρου αριστείας με βάση το ερευνητικό έργο των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και την ελκυστικότητα των αποφοίτων τους σε χώρες του εξωτερικού (όπως π.χ. παρατηρείται σήμερα με τους αποφοίτους ιατρικής που είναι περιζήτητοι σε χώρες όπως η Αγγλία ή τους αποφοίτους πολυτεχνικών σχολών και πολλών άλλων).
- Θεσμοθέτηση της εργασιακής μαθητείας ως («υποχρεωτικό» κατά κάποιο τρόπο) εισαγωγικό στάδιο στην αγορά εργασίας για φοιτητές και σπουδαστές όλων των εκπαιδευτικών φορέων, κρατικών και ιδιωτικών.
- Ανάδειξη και επιπλέον υποστήριξη των γραφείων σταδιοδρομίας των πανεπιστημίων ως τους βασικούς φορείς διασύνδεσης των πανεπιστημίων με την αγορά εργασίας.
- Καθιέρωση προγραμμάτων ανάπτυξης διαπροσωπικών δεξιοτήτων από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

8.3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ

- Συγκέντρωση όλων των στοιχείων και ερευνών που πραγματοποιούν συλλογικοί φορείς σε κεντρική βάση δεδομένων.
- Συνεργασία μεταξύ συλλογικών φορέων για θέματα νεανικής απασχολησιμότητας με τη διεξαγωγή κοινών ερευνητικών προσπαθειών και δράσεων.
- Συστηματική καταγραφή των αναγκών της αγοράς εργασίας για συγκεκριμένες δεξιότητες και χαρακτηριστικά.

8.4. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

- Καθιέρωση προγραμμάτων coaching και mentoring για νέους που κάνουν μαθητεία και πρακτική άσκηση στις επιχειρήσεις.
- Ενεργτικότερη συμμετοχή των επιχειρήσεων στην θεσμοθέτηση της μαθητείας ως αμειβόμενης εργασίας.
- Αντιμετώπιση των νέων ως «δεξαμενής» άντλησης ταλέντου και όχι ως φθηνής και εύκολα αντικαταστάσιμης εργασίας.
- Ένταξη δράσεων για την ενίσχυση της νεανικής απασχολησιμότητας στα πλαίσια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.
- Επένδυση στην ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού και έμφαση στη διαχείριση ταλέντου.
- Συστηματικότερη επιδίωξη των επιχειρήσεων για ευρύτερες συνεργασίες με τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.
- Συστηματικότερες προσπάθειες για «ρεαλιστική πρό-γευση» του περιβάλλοντος εργασίας από πιθανούς υποψηφίους μέσω ενεργητικής προώθησης του employer brand της εταιρείας στα social media, youtube και άλλες πλατφόρμες προσφιλείς στο νεανικό κοινό.

8.5. ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ - ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

- Δημιουργία μηχανισμών ανατροφοδότησης των αναγκών σε γνώσεις και δεξιότητες με την αγορά εργασίας - αναδιαμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών με βάση τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας.
- Χρήση περισσότερων πρακτικών, επιπλέον των θεωρητικών, εκπαιδευτικών εργαλείων στα προγράμματα σπουδών των πανεπιστημίων.
- Ευελιξία σπουδών εντός του πανεπιστημίου (αλλαγή τμήματος ή «κατεύθυνσης»).
- Πραγματοποίηση ερευνητικών δραστηριοτήτων που οδηγούν σε επιχειρηματικές πρωτοβουλίες και δημιουργία μηχανισμών στήριξης της επιχειρηματικότητας που βασίζεται στην έρευνα.
- Αναβάθμιση των γραφείων σταδιοδρομίας με ενεργητικότερη ανάληψη πρωτοβουλιών για διασύνδεση πανεπιστημίων και αγοράς εργασίας.
- Συνέργειες μεταξύ των γραφείων σταδιοδρομίας διαφορετικών ιδρυμάτων.
- Ενσωμάτωση στα προγράμματα σπουδών δραστηριοτήτων που αποσκοπούν στην ανάπτυξη διαπροσωπικών δεξιοτήτων (soft skills).

8.6. ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Δημιουργία κοινών βάσεων βιογραφικών για νέους στην αγορά εργασίας.
- Πραγματοποίηση και διάχυση μελετών αναφορικά με τις τάσεις στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα.
- Συστηματική ενημέρωση των νέων για τις τάσεις στην αγορά εργασίας, επίπεδα αμοιβών και συνθήκες εργασίας.

Η ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ



Η Όλγα Επιτροπάκη (PhD) είναι Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Οργανωσιακής Συμπεριφοράς και Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού και Κάτοχος της Επώνυμης Ακαδημαϊκής Έδρας «Σταύρος Κωστόπουλος» στη Διοίκηση και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού στο ALBA Graduate Business School at the American College of Greece και Ακαδημαϊκή Διευθύντρια του MSc in Strategic Human Resource Management. Τα ερευνητικά και εκπαιδευτικά της ενδιαφέροντα επικεντρώνονται στο χώρο της ηγεσίας, του συναισθήματος, της εργασιακής ταυτότητας και της διαχείρισης της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο. Τα αποτελέσματα των ερευνών που έχει διεξάγει έχουν δημοσιευθεί σε κορυφαία διεθνή επιστημονικά περιοδικά, όπως τα Journal of Applied Psychology, Personality and Social Psychology Bulletin, Leadership Quarterly, Journal of Organizational Behavior και Journal of Occupational and Organizational Psychology. Είναι μέλος του Editorial Board του Leadership Quarterly και HR Ambassador για την Ελλάδα για το HR Division του Academy of Management. Διαθέτει επίσης πολύχρονη επαγγελματική εμπειρία και έχει εργαστεί ως σύμβουλος και εκπαιδύτρια στελεχών για μεγάλο αριθμό ελληνικών και πολυεθνικών επιχειρήσεων. Είναι επίσης η επιστημονική σύμβουλος για το διαγωνισμό Best Workplaces στην Ελλάδα καθώς και για την έρευνα τάσεων της αγοράς εργασίας (Recruitment Confidence Index) του ALBA Graduate Business School.



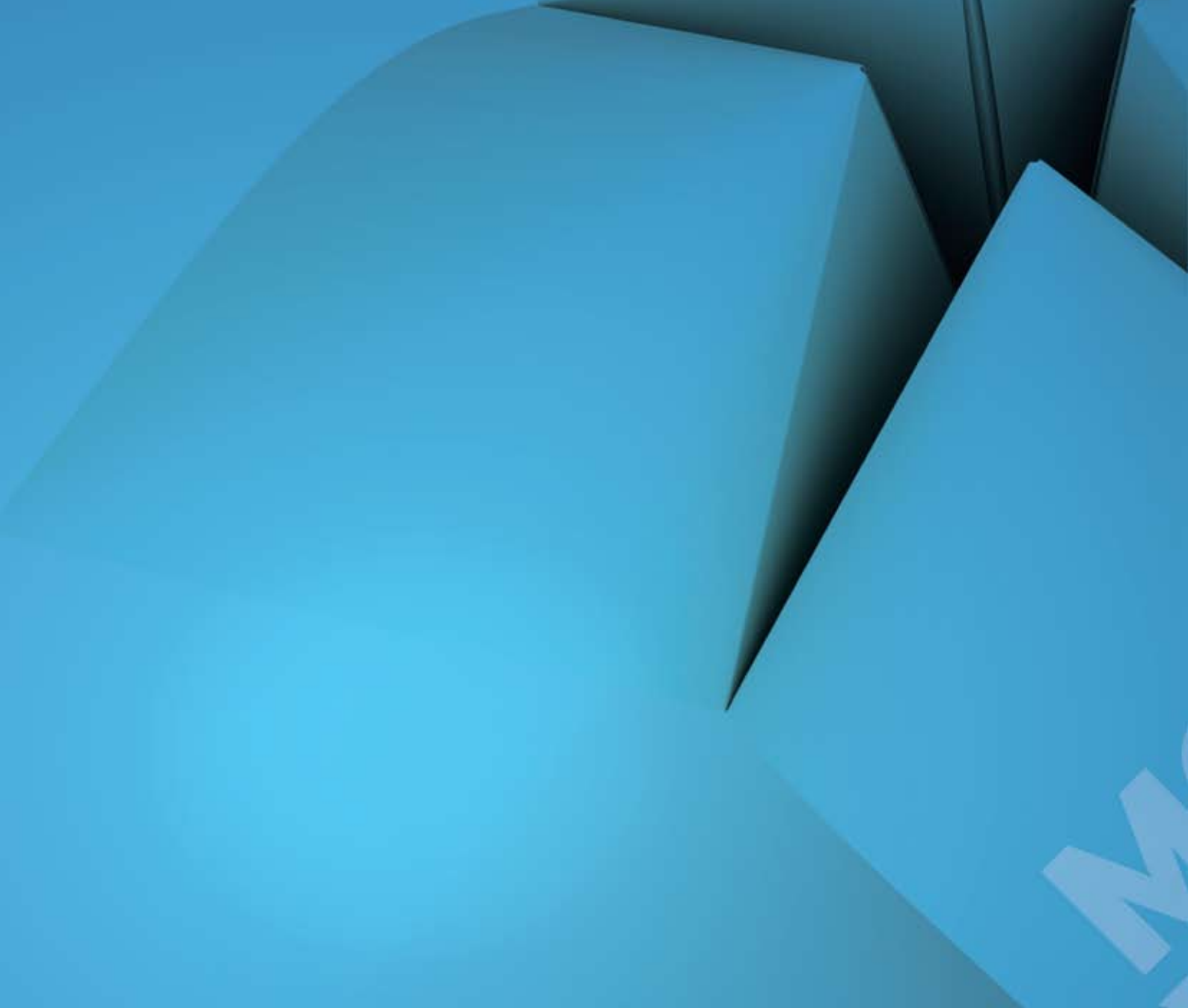
Ο Χρήστος Κορίτος (PhD) είναι Επίκουρος Καθηγητής Μάρκετινγκ και Ακαδημαϊκός Διευθυντής του MSc in Marketing στο ALBA Graduate Business School at The American College of Greece. Τα ερευνητικά και εκπαιδευτικά του ενδιαφέροντα επικεντρώνονται στη συμπεριφορά του καταναλωτή, το μάρκετινγκ των υπηρεσιών, και την αποτελεσματικότητα της διαφήμισης. Τα αποτελέσματα της ερευνητικής του δραστηριότητας έχουν δημοσιευθεί σε ακαδημαϊκά περιοδικά όπως Journal of Product Innovation Management, Journal of Business Research, European Journal of Marketing, Service Industries Journal, Journal of Services Marketing, International Journal of Bank Marketing, Journal of Financial Services Marketing, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Advances in Advertising Research, καθώς και σε πρακτικά διεθνών συνεδρίων. Έχει συμμετάσχει σε μια σειρά από Ευρωπαϊκά ερευνητικά προγράμματα αλλά και ερευνητικά έργα Ελληνικών και πολυεθνικών επιχειρήσεων.



Η Ζωή Κουρουνάκου (MA, MSc) είναι Διευθύντρια του τμήματος Εφαρμοσμένης Έρευνας και Διεθνών Σχέσεων στο ALBA Graduate Business School. Έχει πολύχρονη εμπειρία στη διαχείριση ερευνητικών έργων καλύπτοντας μια ευρεία θεματολογία όπως: Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και βελτίωση εργασιακών σχέσεων, e-business, οικογενειακές επιχειρήσεις και νεανική επιχειρηματικότητα, απασχολησιμότητα, επαγγελματική καθοδήγηση, εκπαίδευση εξ' αποστάσεως, εκπαιδευτικά παιχνίδια προσομοίωσης και ίσες ευκαιρίες στον εργασιακό χώρο. Είναι από το 2003 συντονίστρια της αξιολόγησης των εταιρειών στον ετήσιο διαγωνισμό Best Workplaces στην Ελλάδα. Το 2006, ξεκίνησε την έρευνα Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας (Recruitment Confidence Index) στην Ελλάδα, ενώ έχει υλοποιήσει μια σειρά από έρευνες στον εργασιακό χώρο σε διάφορες θεματικές ενότητες όπως: ισότητα των δύο φύλων, κόστος έλλειψης εκπαίδευσης, Δείκτης Ανθρώπινου Δυναμικού κλπ. Έχει παρουσιάσει τα αποτελέσματα των ερευνών του ALBA σε διάφορα συνέδρια ενώ έχει διοργανώσει και συντονίσει workshops και πάνελ στην Ελλάδα και Πανευρωπαϊκά.



Ο Αριστοτέλης Αλεξόπουλος (MBA, MSc) είναι Senior Project Manager Εφαρμοσμένης Έρευνας και Καινοτομίας στο ALBA Graduate Business School at The American College of Greece. Διαθέτει εκτεταμένη (υπερ-δεκαετή) ερευνητική και διοικητική εμπειρία στη διαχείριση χρηματοδοτούμενων συνεργατικών ερευνητικών έργων, κυρίως μέσω ευρωπαϊκών χρηματοδοτικών προγραμμάτων. Έχει συμμετάσχει σε άνω των δεκαπέντε χρηματοδοτούμενων ερευνητικών έργων, στα πλαίσια των οποίων έχει συνεργασθεί με πάνω από 200 ερευνητικούς φορείς. Τα ερευνητικά του ενδιαφέροντα εστιάζονται στους τομείς των νέων τεχνολογιών και της εκπαιδευτικής τους χρήσης, της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και της προώθησης των ίσων ευκαιριών και της διαφορετικότητας στο εργασιακό περιβάλλον, καθώς και της επιχειρηματικότητας. Είναι από το 2003 αξιολογητής του διαγωνισμού Best Workplaces στην Ελλάδα.



Business *unusual*
at The American College of Greece

