

Πρόκληση το χάσμα δεξιοτήτων στο νέο εργασιακό περιβάλλον

Τι αποκαλύπτει σχετική έρευνα του ALBA

Της Σοφίας Εμμανουήλ
semn@naftemporiki.gr

Κινδύνους σηματοδοτεί το χάσμα στις συμπεριφορικές δεξιότητες σε σχέση με τις τεχνικές, αλλά και η μέτρια ετοιμότητα των επιχειρήσεων για τη διαχείριση παραγόντων που επδρούν στη διαμόρφωση της φύσης της εργασίας, η οποία θα αλλάξει άρδην την επόμενη τριετία με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τη νέα κουλτούρα εργασίας που θα είναι πιο ανοικτή στη συνεργατικότητα, στην καινοτομία και τη διαρκή μάθηση.

Παρ' όλα αυτά, όπως διαπιστώνει η έρευνα «Reskilling & Upskilling for your Business & your HR Function» του Alba Graduate Business School, τα στελέχη στην Ελλάδα αντιμετωπίζουν με αισιοδοξία τις προοπτικές ανάπτυξης του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και αναδεικνύουν την ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών και καινοτομιών στις λειτουργίες της επιχείρησης ως τον πρώτιστο παράγοντα προσαρμοστικότητας, αν και την ίδια στιγμή η μελέτη επιβεβαιώνει έλλειμμα στις δεξιότητες που είναι σχετικές με τη χρήση νέων τεχνολογιών, την ηγεσία και την προσαρμοστικότητα.

Ευκαιρίες ανάπτυξης

Η έρευνα που διεξήχθη από 2 έως 21 Απριλίου 2019 και είχε ως στόχο τη μελέτη των πρακτικών reskilling/upskilling (επαγγελματικής/αναβάθμισης δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού) που εφαρμόζονται από εταιρείες στην ελληνική επικράτεια, έδειξε επίσης ότι οι τόνους στους δέκα συμμετέχοντες (42%) θεωρούν πως οι ευκαιρίες ανάπτυξης θα είναι σημαντικότερες από τις απειλές στο εγγύς μέλλον, ενώ εννέα στους δέκα (91%) δηλώνουν ότι οι ευκαιρίες ανάπτυξης θα είναι τουλάχιστον εξίσου σημαντικές ή σημαντικότερες από τις απειλές. Αναγνωρίζοντας τη διείσδυση στις νέες τεχνολογίες ως τη Νο 1 στρατηγική τους προτεραιότητα, οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα δηλώνουν ότι έχουν ήδη

Σε ποιες δεξιότητες σκοπεύουν να επενδύσουν οι επιχειρήσεις



αναλάβει σχετικές δράσεις. Περαιτέρω δράσεις που παρουσιάστηκαν με τη μεγαλύτερη συχνότητα είναι α) η πρόσληψη έμπειρων στελεχών, β) οι αλλαγές στον οργανωσιακό σχεδιασμό και γ) η εισαγωγή τεχνολογίας μέσω της εκπαίδευσης.

Υπάρχει επίσης η προσδοκία ότι η φύση της εργασίας θα αλλάξει αρκετά έως πολύ στα επόμενα τρία χρόνια. Οκτώ στους δέκα συμμετέχοντες (81%) θεωρούν ότι η φύση της εργασίας θα αλλάξει αρκετά έως πολύ σε αυτό το διάστημα. Σε ό,τι αφορά τη φύση αυτών των αλλαγών, με μεγαλύτερη συχνότητα εμφανίζονται α) η χρήση πιο ευέλικτων μορφών εργασίας (π.χ. τηλε-εργασία, εικονικές ομάδες εργασίας) και β) η διαφοροποίηση της κουλτούρας εργασίας, η οποία προσδοκείται να είναι πιο ανοικτή στη συνεργατικότητα, στην καινοτομία και τη διαρκή μάθηση.

Ως προς τις απαιτούμενες δεξιότητες των εργαζομένων, μεγαλύτερη σημαντικότητα αποδίδεται στις συμπεριφορικές δεξιότητες και πρωτίστως στην ηθική συμπεριφορά, την ομαδικότητα -συνεργατικότητα, τη διάθεση για συνεχή μάθηση, την προσαρμοστικότητα και τις ικανότητες επίλυσης προβλημάτων.

Συνολικά καταγράφεται ένα μεγαλύτερο χάσμα στις συμπεριφορικές δεξιότητες σε σχέση με τις τεχνικές δεξιότητες.

Και είναι ενδεικτικό ότι σε σύνολο 22 δεξιοτήτων, βάσει σημαντικότητας, η πρώτη τεχνική δεξιότητα (οργανωτικές - διαχειριστικές ικανότητες) εμφανίζεται μόλις στην 11η θέση.

Τεχνικές δεξιότητες, όπως οι τυπικές γνώσεις, η εξειδικευμένη επαγγελματική εμπειρία, καθώς και η επαγγελματική εξειδίκευση (π.χ. πιστοποιήσεις), παρουσιάζονται σε εξαιρετικά διαθέσιμη κατάσταση σε σχέση με τη σημαντικότητά τους. Έλλειμμα, πάντως, εντοπίζεται στις τεχνικές δεξιότητες που είναι σχετικές με τη χρήση νέων τεχνολογιών. Στις συμπεριφορικές δεξιότητες, το μεγαλύτερο χάσμα εντοπίζεται στις ηγετικές ικανότητες. Χάσμα, επίσης, παρουσιάζει και μία από τις δεξιότητες που κρίθηκαν ως πλέον απαραίτητες, αυτά της προσαρμοστικότητας.

Εκπαιδευτικά προγράμματα

Σε ό,τι αφορά τον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις προτίθενται να καλύψουν το χάσμα δεξιοτήτων, το upskilling/reskilling κρίνεται πιο σημαντικό σε σχέση με την πραγματοποίηση νέων προσλήψεων και προσέλκυσης νέων εργαζομένων από την ελληνική ή διεθνή αγορά. Παρ' όλα αυτά, μόνο οι μισοί (50%) από τους συμμετέχοντες επιβεβαίωσαν ότι οι εργαζόμενοι στην επιχείρησή τους συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα reskilling/upskilling όσο συχνά χρειάζεται, καταδεικνύοντας το περιθώριο βελτίωσης της παροχής τέτοιων ευκαιριών εκπαίδευσης.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (62%) δήλωσε ότι ο προσανατολισμός χρειάζεται να είναι ταυτόχρονα και προς τις δύο κατηγορίες δεξιοτήτων, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό (30%) έδωσε προτεραιότητα στις συμπεριφορικές δεξιότητες.

Οι κυριότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις στην ανάπτυξη και εφαρμογή προγραμμάτων upskilling/reskilling είναι η περιορισμένη συχνότητα των προγραμμάτων λόγω περιορισμών που προκύπτουν από τον προϋπολογισμό (36%) και η ελλι-

Πώς σχεδιάζουν να καλύψουν οι επιχειρήσεις το χάσμα δεξιοτήτων στους εργαζομένους τους (1: Δεν θα το χρησιμοποιήσω καθόλου - 5: Θα το χρησιμοποιήσω πολύ)

Ερώτηση	1	2	3	4	5
Νέες προσλήψεις εργαζομένων από την ελληνική επικράτεια	4,13%	19,72%	25,69%	36,70%	13,76%
Προσέλκυση εργαζομένων με κατάλληλες δεξιότητες από την παγκόσμια αγορά	20,28%	26,73%	21,66%	24,88%	6,45%
Ανάπτυξη των υπαρχουσών δεξιοτήτων των ήδη εργαζομένων στην επιχείρηση (upskilling)	0%	2,21%	8,85%	47,35%	41,59%
Ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων των ήδη εργαζομένων στην επιχείρηση (reskilling)	1,33%	1,78%	13,33%	47,11%	36,44%
Εξωτερική ανάθεση έργου (outsourcing)	16,74%	28,96%	28,51%	19,91%	5,88%
Άλλο	45,98%	13,79%	31,03%	8,05%	1,15%
Δεν υπάρχει χάσμα δεξιοτήτων	36,26%	13,19%	34,07%	13,19%	3,30%

Πηγή: ALBA Graduate Business School, The American College of Greece

πής καταγραφή πραγματικών αναγκών ανάπτυξης δεξιοτήτων στην επιχείρηση (29%).

Σημειώνεται ότι δύο στις τρεις επιχειρήσεις δεν εφαρμόζουν ή εφαρμόζουν μερικώς συστήματα καταγραφής και επικαιροποίησης δεξιοτήτων, ενώ σκόρπια στις δέκα επιχειρήσεις δεν εφαρμόζουν ή εφαρμόζουν μερικώς συστήματα μέτρησης της αποτελεσματικότητας προγραμμά-

των reskilling/upskilling τόσο για τις τεχνικές (77%) όσο και για τις συμπεριφορικές δεξιότητες (79%).

Ως προς τις μεθόδους εκπαίδευσης που χρησιμοποιούνται σε προγράμματα upskilling/reskilling προκύπτει ότι οι πιο δημοφιλείς και αποτελεσματικοί μέθοδοι εκπαίδευσης κατά τους συμμετέχοντες είναι εκείνες που εξελί-

σσονται στην πράξη, δηλαδή στη δουλειά (on the job training) και από συνάδελφο σε συνάδελφο (peer to peer). Οι ηλεκτρονικές μορφές εκπαίδευσης παρουσιάζουν μέτρια διείσδυση και προβληματισμό για την αποτελεσματικότητά τους, ενώ συνολικά μέθοδοι εκπαίδευσης προσαρμοσμένες στις ανάγκες της εκάστοτε επιχείρησης είναι προτιμότερες. [SID:12729907]

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΕΜΠΟΡΙΚΟ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΑΙ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ ΚΑΙ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ ΚΑΙ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ ΚΑΙ

seerelia
OUTSOURCING CORPORATION HELLAS S.A.

coface
FOR TRADE

ΑΝΑΦΕΛΑΣ ΑΙΤΕΛΜΑΤΕ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ

ARMILA
CAPITAL

Χορηγοί Επικοινωνίας

Η ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ

naftemporiki.gr Reporter.gr

Ενημερωτική Εκδήλωση

Σύγχρονα Εργαλεία Ενίσχυσης και Προστασίας του Επιχειρείν

- Ασφάλιση Πιστώσεων
- Outsourcing Οργάνωση & Ανάπτυξη των Εξαγωγών
- Outsourcing Δικαίριση Δαπανών
- Επενδυτικά Κεφάλαια - Investment & Equity Funds, Διεθνείς Χρηματαγορές & Χρηματιστηριακές Αγορές
- Νέος Πτωχευτικός Νόμος

Πέμπτη 13 Ιουνίου 2019, ώρα 14:00, ΕΒΕΑ, Ακαδημίας 7 Αθήνα «ΕΡΜΗ»», δωδ όροφος

Εισιόδος Ελεύθερη

Δηλώσεις Συμμετοχής έως την Τρίτη 11 Ιουνίου 2019
pr@acci.gr & info@seerelliaoutsourcing.com

Πληροφορίες:
Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων ΕΒΕΑ
Τηλ: 210 3625 342
www.acci.gr
SEERELIA S.A.
Τηλ: 213 0100 730
www.seerelia.com