

1. ΚΑΛΥΤΕΡΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ

Μέσο: ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΚΥΡ_ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

Ημ. Έκδοσης: . . .09/05/2021 Ημ. Αποδελτίωσης: . . .09/05/2021

Σελίδα: 12



Καλύτερες θέσεις εργασίας για τους νέους

Οι προϋποθέσεις, σύμφωνα με 10 στελέχη μεγάλων επιχειρήσεων

Των ΔΗΜΗΤΡΗ ΔΕΛΕΒΕΓΚΟΥ, ΕΙΡΗΝΗΣ ΧΡΥΣΟΛΩΡΑ και ΔΗΜΗΤΡΑΣ ΜΑΝΙΦΑΒΑ

Το 2020 ο πληθυσμός της Ελλάδας μειώθηκε όσο ποτέ μεταπολεμικά. Συρρικνώθηκε κατά 46.000 άτομα, όσο δηλαδή είναι το (αρνητικό) ισοζύγιο των 131.800 θανάτων και των 85.600 γεννήσεων, σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή. Είχε προηγηθεί ένα ακόμη αρνητικό ρεκόρ. Την περίοδο 2008-2017 εγκατέλειψαν τη χώρα περίπου 500.000 νέοι Έλληνες με υψηλού επιπέδου προσόντα και δεξιότητες, αναζήτησαν εργασία. Πρόκειται για το 4,6% του συνολικού και πιο παραγωγικού πληθυσμού, καθώς, όπως υπολογίζει ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), το 51,4% ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 25-44, ενώ το 70% είναι απόφοιτοι ανώτατης εκπαίδευσης. Η φυγή αυτή των υψηλής κατάρτισης νέων ανθρώπων προκάλεσε ένα ιδιαίτερα μεγάλο κόστος στην ελληνική οικονομία, το οποίο η Αρχή για την αξιολόγηση των ΑΕΙ, σε έκθεσή της, τοποθετεί σε 15 δις. ευρώ. Το brain drain, η υπογεννητικότητα και η πολυετής ύφεση, την οποία, ύστερα από μία σύστημα παρένθεση ανάκαμψης, διαδέχθηκε η πανδημική κρίση, συστούσαν την τέλεια καταιγίδα για μία οικονομία εύθραυστη, σαν την ελληνική.

ων εργαζομένων να λειτουργούν ομαδικά, να εκτίθενται δημοσίως, να κάνουν παρουσιάσεις και να διαθέτουν ανεπτυγμένη κριτική και αναλυτική σκέψη. Αναγνωρίζουν ακόμη πως, εκτός του αυτονότου, της έγκαιρης καταβολής του μισθού, η αξιοκρατία και η δυνατότητα περαιτέρω εξέλιξης των δεξιοτήτων, μέσω της διά βίου μάθησης, αποτελούν βασικά συστατικά για την προσέλκυση των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με την έρευνα της εταιρείας παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών EY για τις επενδύσεις, «Attractiveness Survey Ελλάδα 2020», οι ξένοι αν και αξιολογούν θετικά την ελκυστικότητα της Ελλάδας ως επενδυτικού προορισμού, θεωρούν τις δεξιότητες του ανθρώπινου κεφαλαίου ένα από τα τρία ελκυστικότερα στοιχεία της χώρας. Και εκτιμούν ότι η Ελλάδα θα πρέπει να δώσει μεγαλύτερη έμφαση στην υποστήριξη της υψηλής τεχνολογίας και της καινοτομίας, καθώς και στην εκπαίδευση και στην ενίσχυση των δεξιοτήτων.

Κατά τον ΣΕΒ, το brain drain δεν είναι αποκλειστικά αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης. Αντανάκλας και της ευρύτερης παραγωγικής και διαρθρωτικής αδυναμίας της οικονομίας, που λειτουργούν αποτρεπτικά για τη δημιουργία ποιοτικών και καλά αμειβόμενων θέσεων εργασίας



Μάρκος Βερέμπε
Πρόεδρος της Upstream και εταίρος της Big Pi Ventures

Δεν προωθείται η «αυτογνωσία» στα σχολεία

Στοιχεία από έρευνες για λογαριασμό του ΣΕΒ δείχνουν ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις, σε πολύ μεγάλο ποσοστό, δεν βρίσκουν κατάλληλο προσωπικό για υψηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Σε περίοδο ανεργίας αυτό δείχνει παράδοξο. Η απάντηση βρίσκεται στο κομμάτι της εκπαίδευσης. Αφενός υπάρχει έλλειμμα σε νέους που έχουν ακολουθήσει θετικές επιπτώσεις ή/και διαθέτουν ψηφιακές δεξιότητες. Πολλοί νέοι εξακολουθούν να επιλέγουν πτυχία με την προσοχή να γίνουν εκπαιδευτικοί, ενώ υπάρχουν ελάχιστες θέσεις εργασίας στον χώρο αυτό. Το μεγαλύτερο έλλειμμα, όμως, είναι στα λεγόμενα soft skills, δηλαδή την ικανότητα να λειτουργούν σε ομάδα, να εκτίθενται δημοσίως, να κάνουν παρουσιάσεις, να έχουν

Με τον τρόπο που λειτουργεί η δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι μαθητές δεν εντοπίζουν τις κλίσεις τους και δεν τις καλλιεργούν.

καλλιεργήσει την κριτική και ανα-



Ελενα Παπαδοπούλου
Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού ομίλου ΟΤΕ

Η τεχνολογία φέρνει πιο υψηλές αμοιβές

Για να παραμείνουν οι νέοι στη χώρα μας, χρειάζεται να δημιουργήσουμε για εκείνους προοπτική για ένα καλύτερο μέλλον. Αυτό απαιτεί να ενεργοποιήσουμε τον ενάρετο κύκλο της ανάπτυξης, στον οποίο η πολιτεία, οι επιχειρήσεις και η εκπαιδευτική κοινότητα έχουν πρωταγωνιστικό ρόλο. Μέσα από μια ολοκληρωμένη στρατηγική, η οικονομία της χώρας μας έχει τη δυνατότητα να επανέλθει σε αναπτυξιακή πορεία. Προς αυτή την κατεύθυνση θα βοηθήσουν σημαντικά τόσο το Ταμείο Ανάκαμψης όσο και η Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού, ώστε μέσω δημοσίων επενδύσεων και μεταρρυθμίσεων να δημιουργηθούν περισσότερες και καλά αμειβόμενες νέες θέσεις εργασίας. Παράλληλα, ένα οργανωμένο κράτος, βασισμένο στην ηλεκτρονική διακυβέρνηση, που κάνει την καθημερινότητα των πολιτών ευκολότερη και προάγει τη διαφάνεια και την αξιοκρατία, δημιουργεί κλίμα εμπιστοσύνης, που είναι απαραίτητο προκειμένου να πεισθούν οι νέοι ότι στην Ελλάδα μπορούν να έχουν καλή ποιότητα ζωής αντίστοιχη με αυτή που θα έβρισκαν στο εξωτερικό. Από την πλευρά της, και η εκπαιδευτική κοινότητα πρέπει να συμβάλει στη γεύρωση του χώρου μετὰ ἀκαδημαϊκών



Αλεξάνδρα Λόνι
Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού Kaizen Gaming

Κίνητρα για ψηφιακό εκσυγχρονισμό

Το ζήτημα της δημιουργίας ποιοτικών θέσεων εργασίας διαπερνά ορίζοντα το κράτος, το εκπαιδευτικό σύστημα, αλλά και τον ίδιο τον προσανατολισμό των επιχειρήσεων. Σε κεντρικό επίπεδο απαιτείται η εναρμόνιση του εργοδοτικού κόστους, ώστε να είμαστε ανταγωνιστικοί προς άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Εξίσου σημαντική είναι η παροχή κινήτρων για την ενίσχυση της καινοτομίας, της έρευνας και της ανάπτυξης, αλλά και για τον ψηφιακό μετασχηματισμό πολλών επιχειρήσεων και την ενίσχυση της εξωστρέφειάς τους. Επίσης, θα πρέπει να αποπληρωθούμε από τα φοβικά σύνδρομα παλαιότερων

Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αναζητούν στελέχη τα οποία θέλουν να αναπτυχθούν μαζί με την εταιρεία.



Γιώργος Χατζηγεωργίου
Συνιδρυτής και διευθύνων σύμβουλος της Skrouz

Χάσμα πανεπιστημίων - αγοράς εργασίας

Στα ελληνικά πανεπιστήμια και πολυτεχνεία οι φοιτητές μαθαίνουν τεχνολογία που ο πλανήτης έχει εγκαταλείψει εδώ και 20 χρόνια. Τα ελληνικά πανεπιστήμια έχουν αρκετά δύσκολο πρόγραμμα σπουδών, έχουν πολύ καλό επίπεδο, εμβαθύνουν πολύ σε κάποια πράγματα, κάτι που βεβαίως θα φρονεί πολύ χρήσιμο στα επόμενα χρόνια του εργασιακού βίου των νέων, στερούν όμως σημαντική είναι η παροχή κινήτρων για την ενίσχυση της καινοτομίας, της έρευνας και της ανάπτυξης, αλλά και για τον ψηφιακό μετασχηματισμό πολλών επιχειρήσεων και την ενίσχυση της εξωστρέφειάς τους. Επίσης, θα πρέπει να αποπληρωθούμε από τα φοβικά σύνδρομα παλαιότερων

Στα ελληνικά πανεπιστήμια οι φοιτητές μαθαίνουν τεχνολογία που ο πλανήτης έχει εγκαταλείψει εδώ και 20 έτη.

δεν υπήρχε μεγάλη ανάπτυξη των εταιρειών τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνίας σε σύγκριση με

1. ΚΑΛΥΤΕΡΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ

Μέσο: ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΚΥΡ_ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

Ημ. Έκδοσης: . . .09/05/2021 Ημ. Αποδελτίωσης: . . .09/05/2021

Σελίδα: 12



Η λύση του προβλήματος όμως, σύμφωνα με τους ειδικούς, εντοπίζεται στη δημιουργία προοπτικών για τη νέα γενιά, οι οποίες για να μην είναι χωρίς αντίκρισμα απαιτείται, κατά βάση, να υπάρχουν ποιοτικές θέσεις εργασίας. Πόσο εύκολη όμως υπόθεση είναι η δημιουργία ποιοτικών απασχολήσεων και κυρίως η διαμόρφωση μιας επιχειρηματικής κουλτούρας που να λειτουργεί ως πηγή έμπνευσης για τους νέους εργαζομένους;

Το ερώτημα αυτό θέτει η «Κ» σε κορυφαία στελέχη του ελληνικού επιχειρείν, που αντιπροσωπεύουν έναν κρίσιμο όγκο των ποιοτικών θέσεων απασχολήσεων στην Ελλάδα. Όπως επισφραμίζουν, παρά τη ν ανεργία βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα, οι επιχειρήσεις, σε πολύ μεγάλο ποσοστό, αδυνατούν να βρουν κατάλληλο προσωπικό για υψηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Αν και το φαινόμενο αυτό μοιάζει παράδοξο, γίνεται αντιληπτό εάν ληφθεί υπόψη ότι η διασύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας βρίσκεται ακόμη σε νηπιακό στάδιο.

Οι επιχειρηματίες που μιλούν στην «Κ» εντοπίζουν έλλειμμα στα λεγόμενα soft skills, δηλαδή, μεταξύ άλλων, την ικανότητα των νέ-

ων εργαζομένων να εργαστούν υψηλής εξειδίκευσης. Η έλλειψη αξιοκρατίας, η διαφθορά, οι χαμηλής ποιότητας κοινωνικές παροχές και το κακό εργασιακό περιβάλλον σε αρκετές ελληνικές επιχειρήσεις μετατρέπουν σε Γολγοθά την εύρεση μιας θέσης στην αγορά εργασίας. Δεν είναι τυχαίο ότι ειδικά για τους νέους της Generation Z (γεννήθηκαν από τα μέσα του 1990 έως τις αρχές του 2010), οι χαμηλοί μισθοί και η αβεβαιότητα σχετικά με την επαγγελματική αποκατάσταση είναι η μόνη οικονομική πραγματικότητα της Ελλάδας που έχουν γνωρίσει, όπως κατέδειξε το πρόσφατο ρεπορτάζ («Δώστε μας λόγους να μείνουμε στην Ελλάδα») της «Κ».

Με την ενίσχυση της διαφάνειας στην αγορά εργασίας και τη διασύνδεση των επιχειρήσεων με την εκπαίδευση να αποτελούν προτεραιότητα, ο ρόλος του Ταμείου Ανάκαμψης είναι, για πολλοστή φορά, καθοριστικός. Είναι απαραίτητο να συγχρηματοδοτηθούν, όπως λένε οι άνθρωποι της επιχειρηματικότητας, με κεφάλαια του Ταμείου έργα που θα ενισχύσουν την ψηφιακή διακυβέρνηση, ώστε να εδραιωθεί και να εμπεδωθεί το κλίμα εμπιστοσύνης στους νέους ανθρώπους.

Κανείς δεν την κρίνει και αναλυτική σκέψη τους. Όλες αυτές οι δεξιότητες λείπουν παντελώς από το εκπαιδευτικό μας σύστημα. Ετσι, ακόμη και όσοι έχουν εκπαίδευση σε θετικές επιστήμες, δεν διαθέτουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για να επιτύχουν επαγγελματικά. Το πρόβλημα ξεκινά στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, όπου δεν προωθείται κανενός είδους «αυτογνωσία», ώστε να εντοπίσουν οι μαθητές τις κλίσεις τους και να τις καλλιεργήσουν, εν είδει επαγγελματικού προσανατολισμού, όπως γίνεται στις σκανδιναβικές χώρες με επιτυχία. Με την αποστήθιση και τις δεξιότητες σε επαναλαμβανόμενες εργασίες δημιουργούμε πιθανώς άχρηστα ρομπότ, με την έννοια ότι οι νέοι μαθαίνουν αυτά που πλέον μπορούν να κάνουν οι Η/Υ. Αντίθετα, θα έπρεπε να επικεντρώνονται σε αυτά που δεν θα μπορούσαν ούτε να κάνουν οι υπολογιστές. Πρόκειται για τα τέσσερα στοιχεία της ευδομονίας κατά τον Αριστοτέλη, την τόλη, την ενουσιότητα, τη δικαιοσύνη (με την έννοια της ηθικής πυξίδας) και το μέτρο. Αυτά τα στοιχεία της αναγεννησιακής μόρφωσης θα δώσουν πραγματικό πλεονέκτημα στους πολίτες της 4ης βιομηχανικής επανάστασης.

Εντός μεταφορικών οχημάτων γνώσεων και αγοράς εργασίας, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά τις νέες τεχνολογίες. Σήμερα, τα digital skills είναι απαραίτητα σε όλους, ανεξάρτητα από τον κλάδο στον οποίο επιθυμεί να εργαστεί ο καθένας. Οι ελληνικές επιχειρήσεις, από τις πιο μικρές μέχρι τις μεγαλύτερες, υιοθετούν λύσεις τεχνολογίας για να γίνουν πιο αποδοτικές και αποτελεσματικές. Αυτό είναι κάτι που γνωρίζουμε καλά στον όμιλο ΟΤΕ. Διαπιστώνουμε όμως ότι με δυσκολία καταφέρνουμε να καλύψουμε πολλές θέσεις εργασίας που δημιουργούμε, οι οποίες απαιτούν γνώσεις νέων τεχνολογιών. Τον ενάρετο κύκλο συμπληρώνουν πάντως και οι επιχειρήσεις. Σε μια ανταγωνιστική αγορά είναι σημαντικό για τις εταιρείες να έχουν ταλαντούχο και ικανό στέλεχος. Για να είναι όμως σε θέση να επιλέγουν τους καλύτερους, θα πρέπει να τους εξασφαλίζουν το κατάλληλο περιβάλλον εργασίας, που θα τους δίνει τη δυνατότητα να αναπτύξουν επαγγελματικά και προσωπικά. Ο όμιλος ΟΤΕ, ως η μεγαλύτερη εταιρεία τεχνολογίας στην Ελλάδα, δίνει το παράδειγμα, διαμορφώντας το εργασιακό περιβάλλον της νέας ψηφιακής εποχής.

δεκαετιών και να ενταθεί η ώριμωση των πανεπιστημίων με τις ανάγκες της αγοράς. Στην Καίzen, για παράδειγμα, συνεργαστήκαμε με το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης σε ένα πρόγραμμα Artificial Intelligence, με εντυπωσιακά αποτελέσματα. Αλλά και οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αναζητούν στελέχη τα οποία θέλουν να αναπτυχθούν μαζί με την εταιρεία και, προς την κατεύθυνση αυτή, στην Καίzen υλοποιούμε ένα μεγάλο πρόγραμμα εκμάθησης και ανάπτυξης δεξιοτήτων. Δεν πρέπει, εξάλλου, να ξεχνούμε ότι το επίπεδο των γνώσεων των νέων Ελλήνων εργαζομένων είναι πολύ υψηλό. Αυτός άλλωστε είναι και ο λόγος που πολλοί που αναζητούν δουλειά στο εξωτερικό τα κατάφεραν επιτυχώς και αρκετοί επέστρεψαν, εκμεταλλευόμενοι brain gain προγράμματα, όπως το «Try this at home» της Καίzen, που έχει φέρει ήδη πάνω από 30 άτομα πίσω στην Ελλάδα.

και επικοινωνίας σε σύγκριση με το εξωτερικό και πολλοί έφυγαν τα προηγούμενα χρόνια από την Ελλάδα. Αλλωστε και η Skroutz προσέλαβε κάποιο στέλεχος για αυτή τη θέση που είχε μακρά εμπειρία στις ΗΠΑ και στην Αγγλία. Στη δεξιομενία του εξωτερικού στην ουσία δεν μπορούμε να απευθυνθούμε εμείς και γενικά οι ελληνικές εταιρείες, διότι δεν μπορούμε να ανταγωνιστούμε τους μισθούς που δίνουν οι αντίστοιχες εταιρείες του εξωτερικού. Και αν προ κορωνοϊού το κίνητρο για να εργαστεί κάποιος από το εξωτερικό σε ελληνική εταιρεία ήταν το υψηλό κλίμα και το χαμηλό κόστος ζωής, τώρα δεν υπάρχει αυτό. Λόγω της επέκτασης της τηλεργασίας, πολλοί νέοι έρχονται να μείνουν στην Ελλάδα αλλά εργάζονται για ξένες εταιρείες. Ενδιαφέρον έχει το τι ζητούν οι νέοι που αναζητούν δουλειά σήμερα. Η αλήθεια είναι ότι αυτό εξαρτάται από το αντικείμενο της δουλειάς και από τον άνθρωπο. Υπάρχουν αρκετοί που δεν δίνουν έμφαση στον μισθό αλλά στο τι κάνει η εταιρεία, εάν έχει ευέλικτο ωράριο, εάν έχει προοπτικές. Υπάρχουν άλλοι που επιλέγουν με βάση το σταθερό ωράριο ή δίνουν σημασία περισσότερο στους πρόσθετους παροχές, που συνήθως σε αυτό τον τομέα οι εταιρείες πληροφορικής είναι αρκετά γενναίες.

Ευελιξία εργαζομένων και επενδύσεις σε καινοτόμες τεχνολογίες



Παναγιώτης Παπάζογλου
Διευθύνων σύμβουλος ΕΥ Ελλάδος

Όταν μιλάμε για ποιοτικές θέσεις εργασίας, δεν εννοούμε προφανώς μόνο τις καλά αμειβόμενες, αλλά και τις θέσεις όπου ο εργαζόμενος όχι μόνο αξιοποιεί τις γνώσεις και τις δεξιότητές του, αλλά έχει και τη δυνατότητα να τις εξελίξει, σε ένα επιχειρηματικό περιβάλλον που σεβεται το ανθρώπινο κεφάλαιό του. Σήμερα, σε παγκόσμιο επίπεδο, αυτό του είδους οι θέσεις εργασίας δημιουργούνται κυρίως σε τομείς που συνδέονται, άμεσα ή έμμεσα, με νέες τεχνολογίες και νέες δεξιότητες. Πρέπει, συνεπώς, να προσεχίσουμε επενδύσεις στους

Το 65% των παιδιών που σήμερα ξεκινούν το σχολείο θα καταλήξει σε θέσεις εργασίας που αυτή τη στιγμή δεν υπάρχουν καν.

τομείς αυτούς και να δώσουμε κίνητρα στις υφιστάμενες επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους, να επιταχύνουν την υιοθέτηση νέων καινοτόμων τεχνολογιών. Επιπροσθέτως, πρέπει να δώσουμε τα

εφόδια στους εργαζομένους – νέους, αλλά και εμπειρότερους – ώστε να διεκδικήσουν τις θέσεις αυτές. Η μεγάλη έρευνα της ΕΥ για τις επενδύσεις, «Attractiveness Survey Ελλάδα 2020», επιβεβαιώνει ότι οι ξένοι αξιολογούν θετικά την ελκυστικότητα της χώρας μας ως επενδυτικό προορισμό, αλλά όχι στον βαθμό που θα θέλαμε όσον αφορά τον κρίσιμο κλάδο της τεχνολογίας. Θεωρούν τις δεξιότητες του ανθρώπινου κεφαλαίου μας ως ένα από τα τρία ελκυστικότερα στοιχεία της χώρας, αλλά, την ίδια ώρα, εκτιμούν ότι η Ελλάδα πρέπει να δώσει μεγαλύτερη έμ-

φαση στην υποστήριξη της υψηλής τεχνολογίας και της καινοτομίας, καθώς και στην εκπαίδευση και στην ενίσχυση των δεξιοτήτων. Αυτή τη φαινομενική αντίφαση υψηλής ανεργίας και έλλειψης σε κρίσιμες δεξιότητες την είχαμε εντοπίσει ως ΕΥ από το 2017, με μια έρευνα που αναδείκνυε την ανάγκη ευθυγράμμισης του εκπαιδευτικού συστήματος, της αγοράς εργασίας και της επιχειρηματικότητας, τονίζοντας ότι πρέπει να εκσυγχρονίσουμε τα προγράμματα σπουδών, ξεκινώντας από την πρωτόβάθμια εκπαίδευση, να ενθαρρύνουμε τη συνεργασία πανεπιστι-

μίων και επιχειρήσεων, αλλά και να επανακαταρτίσουμε (re-skill) να υπάρχουν ανθρώπινο δυναμικό. Σήμερα, παρότι έχουμε κάνει βήματα προς τη σωστή κατεύθυνση, τα πρόβλημα παραμένει. Πρόκειται για μια μεγάλη πρόκληση, καθώς ο διεθνής ανταγωνισμός είναι αδυσώπητος, ενώ η τεχνολογία και κάθε άλλος μορφή καινοτομία εξελίσσονται διορκώς. Δεν είναι τυχαίο, μάλιστα, ότι, σύμφωνα με το World Economic Forum, το 65% των παιδιών που σήμερα ξεκινούν το σχολείο θα καταλήξει σε θέσεις εργασίας που αυτή τη στιγμή δεν υπάρχουν καν.

1. ΚΑΛΥΤΕΡΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ

Μέσο: ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΚΥΡ_ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

Ημ. Έκδοσης: . . .09/05/2021 Ημ. Αποδελτίωσης: . . .09/05/2021

Σελίδα: 13



Μαρίνος Σιαπάνης
Διευθύνων σύμβουλος
Campeon Gaming Partners



Βύρων Νικολαΐδης
Πρόεδρος και διευθύνων
σύμβουλος PeopleCort



Νίκος Βέττας
Γενικός διευθυντής IOBE, καθηγητής
Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών



Η φυγή των υψηλής κατάρτισης νέων ανθρώπων προκάλεσε ένα ιδιαίτερα μεγάλο κόστος στην ελληνική οικονομία, το οποίο η Αρχή για την αξιολόγηση των ΑΕΙ, σε έκθεσή της, τοποθετεί σε 15 δισ. ευρώ.

Υψηλό το εργοδοτικό κόστος

Το ύψος των αποδοχών, που καθορίζει, σε μεγάλο βαθμό, κατά πόσον μια θέση εργασίας είναι ποιοτική, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον νόμο της προσφοράς και της ζήτησης τη δεδομένη στιγμή, δηλαδή πόσοι εργαζόμενοι υπάρχουν για τις προσφερόμενες δουλειές. Σχετίζεται και με το κόστος διαβίωσης σε

Οι εταιρείες επωμίζονται ένα δυσανάλογο μεγάλο έμμεσο κόστος.

μια χώρα, με τον βασικό μισθό να μην έχει πλήρως εφαρμογή, καθώς σε αρκετές εταιρείες -για παράδειγμα στην Campeon- οι μισθοί καθαρών αποδοχών είναι υπερδιπλάσιες από τις ελάχιστες προβλεπόμενες. Η Ελλάδα έχει το πλεονέκτημα ότι διαθέτει τη δυνατότητα στα στελέχη να «μεγαλώσουν», να διαγράψουν έναν πλήρη κύκλο σε μία εταιρεία, κάτι που δεν συμβαίνει συχνά στο εξωτερικό. Επίσης, η Ελλάδα διαθέτει

Μεταρρυθμίσεις και αναβάθμιση υποδομών

Οι νέοι ζητούν θέσεις εργασίας όπου η αμοιβή καταβάλλεται έγκαιρα, το εργασιακό περιβάλλον είναι ποιοτικό και επικρατεί αξιοκρατία. Απαιτείται ακόμη να υπάρχει ποικιλομορφία στο ανθρώπινο δυναμικό και ίση, κατά το δυνατόν, αναλογία μεταξύ ανδρών και γυναικών. Βέβαια, να μην παραγνωρίζουμε ότι προκειμένου οι εταιρείες να είναι σε θέση να παράσχουν προοπτικές, θα πρέπει να αναπτύσσονται πραγματικά. Υπάρχει χάσμα μεταξύ αγοράς εργασίας και εκπαίδευσης; Πάντοτε υπήρξε, καθώς οι απόφοιτοι πανεπιστημίων δεν διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για να βρουν την πρώτη τους δουλειά. Και αυτό διότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα, που ενδέχεται να έχουν καταρτιστεί πριν από πολλά χρόνια, δεν εφάπτονται στην αγορά εργασίας. Το κενό αυτό λύνεται μόνο με τη συνεχή απόκτηση νέων δεξιοτήτων. Το Ταμείο Ανάκαμψης αποτελεί μοναδική ευκαιρία για τη δημιουργία προγραμμάτων εκπαίδευσης, που καλύπτουν πραγματικές ανάγκες και θα σχεδια-

Ενίσχυση εκπαίδευσης και εργασίας

Η πορεία της οικονομίας τα επόμενα χρόνια θα κριθεί σε μεγάλο βαθμό από το πώς θα μεταχειριστεί τη νέα γενιά, από το αν θα την προικίσει με υψηλότερη παραγωγικότητα και τελικά από το αν θα στηριχθεί στη δημιουργικότητά της.

Για μια χώρα όπου το χρέος είναι υψηλό και άρα το φυσικό κεφάλαιο θα είναι σχετικά ακριβό δεν υπάρχει άλλη εναλλακτική από το να καλλιεργήσει το ανθρώπινο κεφάλαιο.

Για μια χώρα όπου το χρέος είναι υψηλό και άρα το φυσικό κεφάλαιο θα είναι σχετικά ακριβό δεν

Ευκαιρίες για όλους, δίκαια και ισότητα

Στην επόμενη μέρα, επείγει να επανασχεδιάσουμε τις ποιοτικές θέσεις εργασίας, κυρίως για τις νεότερες γενιές, οι οποίες, σε λιγότερο από 10 χρόνια, έχουν περάσει από οικονομική κρίση, υγειονομική κρίση και ανατροπές επί ανατροπών. Δεν είναι μόνο ο μισθός ή μόνο η θέση, ούτε μόνο η προοπτική εξέλιξης. Είναι όλα αυτά μαζί, μπλοκισμένα με το σύγχρονο ζήτημα ισορροπίας προσωπικής ζωής και δουλειάς. Ποιοτική θέση εργασίας είναι αυτή που εμπνέει την εμπιστοσύνη στη σχέση εργαζομένων και εργοδοτών με μακροπρόθεσμο και αμοιβαία επωφέλες πρόσημο. Αυτή που σου επιτρέπει να γίνεσαι καλύτερος επαγγελματίας ενώ μπορείς να είσαι και γονιός. Που δεν βάζει εμπόδια στο επαγγελματικό σου μέλλον λόγω οικογενειακής κατάστασης ή λόγω φίλου και σου προσφέρει το αυτόνομο: ίση αμοιβή για ίδια εργασία. Που αναγνωρίζει την εκπαίδευση ως μια συνεχή διαδικασία. Που εισάγει τη λειτουργία ομάδων έργου. Που βασίζεται στις αρχές της βιώ-



Σταύρος Δρακουλαράκος
Γενικός διευθυντής επικοινωνίας «Παπαστράτος»

σας ανάπτυξης, για την επιχείρηση και τον εργαζόμενο, μαζί. Που σου δίνει τη δυνατότητα να παίρνεις πρωτοβουλίες και κατόπιν να αναγνωρίζεται η συνεισφορά σου στο αποτέλεσμα. Πρώτα απ' όλα, όμως, ποιοτική θέση εργασίας είναι εκείνη που δίνει ευκαιρίες δίκαια, ισότητα και συμπε-

ριληπτικά. Εκείνη που αναγνωρίζει ότι η συλλογική νοημοσύνη δεν προκύπτει μόνο από το άθροισμα της γνώσης των μονάδων μιας ομάδας, αλλά κυρίως από τη διαφορά στη σκέψη που έχουν μεταξύ τους. Παράλληλα, η πολυβρύλητη σύνδεση των ποιοτικών θέσεων εργασίας με την εκπαιδευτική διαδικασία, όσο εύκολο εξαγγέλλεται τόσο δύσκολο υλοποιείται. Γι' αυτό η δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας οφείλει να είναι απόφραξη ευθύνης για όλους μας. Οι επιχειρήσεις να προτείνουν και να υποστηρίζουν τομείς εξειδίκευσης που είναι απαραίτητα για την επόμενη μέρα της ανάπτυξης τους. Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα να συνεργαστούν στην ανάπτυξη νέων γνωστικών πεδίων που χρειάζομαστε άρτιο, γιατί θα γίνει «σήμερα» πολύ πιο γρήγορα απ' ό,τι φανταζόμαστε. Κι εμείς οι ίδιοι, να κάνουμε την αρχή, λαμβάνοντας τολμηρές αποφάσεις για το μέλλον, διότι το μεγαλύτερο ρίσκο που μπορούμε να πάρουμε είναι να κινηθούμε δίχως ρίσκο.



καλά καταρτισμένα στελέχη, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν συναντάμε δυσκολίες ως προς την εύρεση του κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού. Σε πιο εξειδικευμένες θέσεις εργασίας, είναι ακόμη δυσκολότερη η εύρεση των ατόμων με τα κατάλληλα προσόντα και δεξιότητες. Την ίδια στιγμή, το εργοδοτικό κόστος, ιδίως εάν αντιπαρατεθεί με συγκρινόμενες με την Ελλάδα χώρες, όπως η Κύπρος, παραμένει υψηλό, παρότι έχουν γίνει σημαντικές προσπάθειες μείωσής του. Έτσι, εάν μία εταιρεία επιθυμεί να προσφέρει υψηλές αποδοχές, θα πρέπει να επωμιστεί ένα δυσανάλογα υψηλό έμμεσο κόστος.

στούν από κοινού με φορείς της αγοράς. Για παράδειγμα, σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες η ολοκλήρωση του βασικού προγράμματος σπουδών συνοδεύεται με την απασχόληση σε επιδοτούμενη θέση εργασίας για διάστημα δύο ετών. Πέραν αυτών, η επιτάχυνση των μεταρρυθμίσεων στη Δικαιοσύνη, της αναβάθμισης των υποδομών και του εξορθολογισμού της φορολογίας, όπου, ήδη, έχει υπάρξει πρόοδος, αποτελούν προϋποθέσεις για τη ενίσχυση της ανάπτυξης και συνεπώς τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας.

υπάρχει άλλη εναλλακτική από το να καλλιεργήσει το ανθρώπινο κεφάλαιο. Ούτε από το να προγραμματίσει να αντιστρέψει το αρνητικό μεταναστευτικό ισοζύγιο. Ανάμεσα όμως σε αυτό που πρέπει να γίνει και στη σημερινή πραγματικότητα η απόσταση είναι πολύ μεγάλη. Επιμέρους μέτρα, όπως προσωρινές μειώσεις φόρων για όσους επαναπατρίζονται, στήριξη ειδικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων ή νεοφυών επιχειρήσεων, επιδοτήσεις δανείων και άλλες, μπορεί να έχουν θετική συμβολή.

Δεν μπορεί να είναι όμως η πραγματική λύση, και επιμέρους παρεμβάσεις θα πρέπει να αποφευχθεί να αυξάνουν την πολυπλοκότητα και το ευμετάβλητο του πλαισίου.

Οι νέοι δεν θα αποφασίζουν πού θα σπουδάσουν και θα εργαστούν, ούτε το πώς θα δημιουργήσουν με βάση ρυθμίσεις που μπορεί να ισχύουν παροδικά· αλλά με γνώμονα το πώς πιστεύουν πως θα είναι η χώρα σε έναν ορατό ορίζοντα, αν θα τους δίνει ευκαιρίες και θα ανταμείβει τις προσπάθειές τους.

Με αυτή την έννοια, προτεραιότητα δεν μπορεί να είναι άλλη από τη συστηματική και πειστική μείωση του ρυθμιστικού βάρους συνολικά στην οικονομία και, κυρίως, την ενίσχυση της εργασίας και του εκπαιδευτικού συστήματος.

Εκπαίδευση

Ειδικότερα, η εκπαίδευση στη χώρα απέχει, πολύ και συστηματικά, από τις καλές πρακτικές στην Ευρώπη και παγκοσμίως. Μπορεί να υπάρχουν μεμονωμένες εξαιρετικά σημαντικές προσπάθειες, αλλά γενικά δεν βρίσκεται στο επίπεδο που απαιτεί η εποχή μας, ούτε στο βασικό τεχνολογικό επίπεδο ούτε σε αυτό της ανώτατης εξειδίκευσης και σύνδεσης με την καινοτομία.

Συνεχής κατάρτιση εργαζομένων

Στην Intrasoft έχουμε επιλέξει την Ελλάδα για να αναπτύξουμε τη μεγαλύτερη ομάδα μας από ισχυρά καταρτισμένους IT Professionals, οι οποίοι ανταγωνίζονται με επιτυχία παγκοσμίως τις προκλήσεις του ψηφιακού μετασχηματισμού του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Αυτό δεν έγινε τυχαία, πιστεύουμε πάρα πολύ στις δυνατότητες των Ελλήνων στον χώρο της τεχνολογίας. Επενδύουμε στρατηγικά στο ανθρώπινο δυναμικό της Ελλάδας, έχοντας δημιουργήσει τα τελευταία τρία χρόνια περισσότερες από 1.200 νέες θέσεις εργασίας για προφίλ υψηλής τεχνικής εξειδίκευσης.

Οι IT Professionals μας εργάζονται χρησιμοποιώντας σύγχρονες τεχνολογίες, απασχολούμενοι σε τρία ισχυρά κέντρα ανάπτυξης λογισμικού, στην Αθήνα, στη Θεσσαλονίκη και στην Πάτρα. Προσφέρουμε επίσης την ευκαιρία σε επαγγελματίες πληροφορικής από οποιοδήποτε μέρος της Ελλάδας να εργαστούν για την Intrasoft με απομακρυσμένη πρόσβαση, μέσω της νέας πολιτικής remote working που αναπτύσσουμε. Δίνουμε ιδιαίτερη έμφαση στους νέους, έχοντας καλλιεργήσει συνεργασία με τα μεγαλύτερα ακαδημαϊκά ιδρύματα της Ελλάδας. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι κατά μέσον όρο προσφέρουμε 70 θέσεις πρακτικής άσκησης τον χρόνο, από τις οποίες περισσότερες από 65% εξελίσσονται σε μόνιμες. Έχοντας ως βασική δέσμευση τη



Αλέξανδρος Μάνος

Διευθύνων σύμβουλος
Intrasoft International

διαρκή εξέλιξη των ανθρώπων μας και τη δημιουργία μιας κουλτούρας διά βίου μάθησης, υλοποιούμε τα δομημένα Μονοπάτια Σταδιοδρομίας και υιοθετούμε ένα μοντέλο διαχείρισης απόδοσης. Υπογραμμίζοντας την ομαδικότητα και την ανταλλαγή γνώσης, ενισχύσαμε επιπλέον το social learning δημιουργώντας Centers of Excellence και Communities of Practice για πολλές τεχνολογίες αιχμής.

Είναι, τέλος, σημαντικό να τονίσουμε ότι δίνουμε σε όλους τους εργαζομένους τη δυνατότητα εσωτερικής μετακίνησης σε νέα έργα και ενασχόλησης με διαφορετικές τεχνολογίες, καθώς και την προοπτική απόκτησης διεθνούς εμπειρίας.