

Ατομικές δεξιότητες

Διδάσκων: Παναγιώτης Γκορέζης, Αναπλ. Καθηγητής,
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, ΑΠΘ
Mail: gkorezis@econ.auth.gr



Διαχείριση χρόνου



“ Η διαχείριση χρόνου (time management) είναι οι συμπεριφορές που στοχεύουν στην επίτευξη αποτελεσματικής χρήσης του χρόνου κατά την εκτέλεση ορισμένων δραστηριοτήτων που καθοδηγούνται από συγκεκριμένους στόχους ”

(Claessens et al., 2007, p. 262)

Συμπεριφορές σχετικές με τη διαχείριση χρόνου

Αξιολόγηση
χρόνου

Προγραμματισμός
χρόνου

Παρακολούθηση
χρόνου
διεκπεραίωσης

Γιατί είναι σημαντική η διαχείριση του χρόνου στον χώρο εργασίας;

- ↓ στρες
- ↑ απόδοση
- ↑ ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή
- Καθορισμός εργασιών με ↑ προτεραιότητα
- Τήρηση προθεσμιών → καλύτερη φήμη (και) προς πελάτες
- ↓ αναβλητικότητα
- Ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής

Τρόποι διαχείρισης χρόνου

Helpful
Tips

Σχεδιάστε

Δώστε προτεραιότητα
στις εργασίες

Μην κάνετε πολλές
εργασίες

Χρησιμοποιήστε
λογισμικό
παρακολούθησης
χρόνου (π.χ.
TimeTracko)

Μειώστε τους
παράγοντες
απόσπασης προσοχής
(π.χ. κινητό, social
media)

Κάντε διάλειμμα όταν
χρειάζεται

Πείτε ΟΧΙ όταν
χρειάζεται

Eisenhower matrix (4D's of time management)

IMPORTANT

NOT IMPORTANT

URGENT



Make a presentation

Do it



Creation of a report

Delegate

NOT URGENT



Read your inbox

Defer



Unnecessary meetings

Delete

Στρες



<https://www.youtube.com/watch?v=cs6vNXcMuxs>

Το στρες (stress) ορίζεται ως η μορφή των συναισθηματικών καταστάσεων και των σωματικών αντιδράσεων οι οποίες εμφανίζονται ως απάντηση σε απαιτήσεις που υπάρχουν εντός ή εκτός των οργανισμών (π.χ. στρεσογόνοι παράγοντες)

Για να εμφανιστεί στρες οι άνθρωποι πρέπει να αντιλαμβάνονται ότι:

- η κατάσταση που αντιμετωπίζουν κατά κάποιον τρόπο είναι απειλητική για αυτούς
- δεν θα είναι σε θέση να αντεπεξέλθουν σε αυτούς τους πιθανούς κινδύνους ή τις απαιτήσεις, ότι η κατάσταση είναι πέρα από τον έλεγχο τους

«Οι άνθρωποι δεν ενοχλούνται από τα πράγματα, αλλά από την αντίληψη τους για τα πράγματα» (Επίκτητος - Στωικός φιλόσοφος)

Διαχείριση στρες



“ Η διαχείριση του στρες ορίζεται ως τα εργαλεία, οι στρατηγικές ή οι τεχνικές που μειώνουν το στρες και τις αρνητικές επιπτώσεις που έχει το στρες στην ψυχική ή σωματική ευεξία ”

(Davis, 2022)



https://www.ted.com/talks/rob_cooke_the_cost_of_work_stress_and_how_to_reduce_it

Γιατί είναι σημαντική η διαχείριση του στρες στον χώρο εργασίας;

Το στρες προκαλεί διάφορους κινδύνους:

Βιοχημικές αλλαγές (π.χ. ↑ επίπεδα αδρεναλίνης, χοληστερόλης, τριγλυκεριδίων)

Ψυχοφυσιολογικές επιδράσεις (καρδιακός ρυθμός, αρτηριακή πίεση, μυϊκή ένταση)

Ψυχολογικές αλλαγές (άγχος, κατάθλιψη, ευερεθιστότητα)

Οξείες και χρόνιες παθήσεις υγείας (υπέρταση, στεφανιαία νόσος, έλκη)

Εργασιακά αποτελέσματα (↓ παραγωγικότητα, απουσίες, ατυχήματα, τραυματισμοί, κατάχρηση ουσιών, ψυχολογική καταπόνηση κ.ά.)

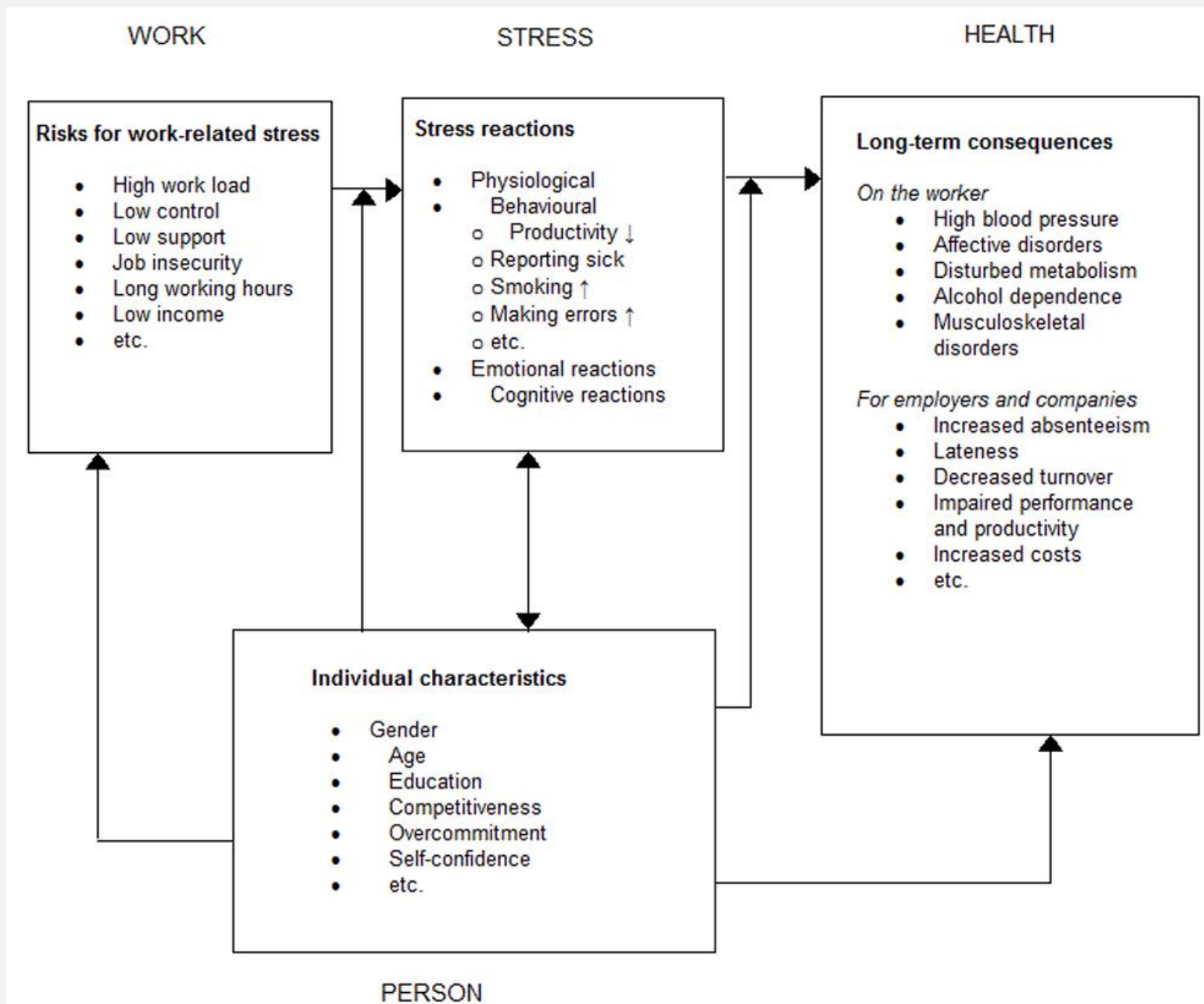
Η διαχείριση του στρες οδηγεί σε:

↓ εμφάνισης κινδύνων

Βελτίωση υγείας εργαζομένων

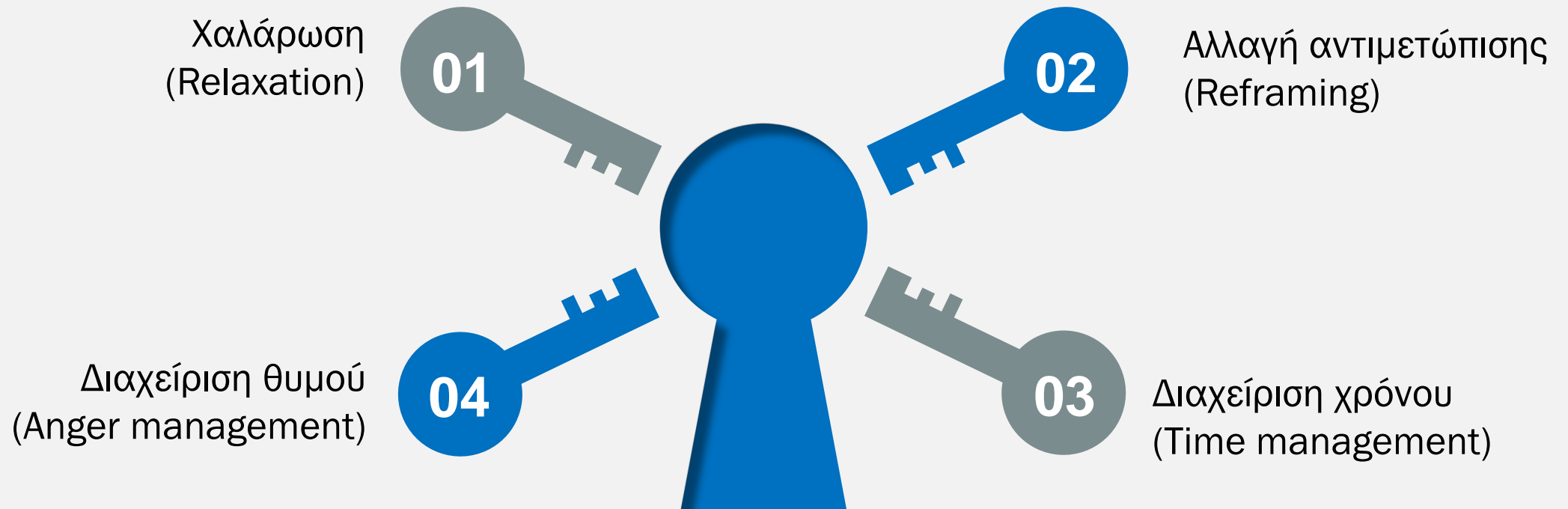
↓ αποχωρήσεις εργαζομένων

Πιο υγιή κουλτούρα κ.ά.



Μοντέλο αιτιών και
 συνεπειών του
 εργασιακού άγχους
 (Houtman, 2005)

Προγράμματα διαχείρισης άγχους



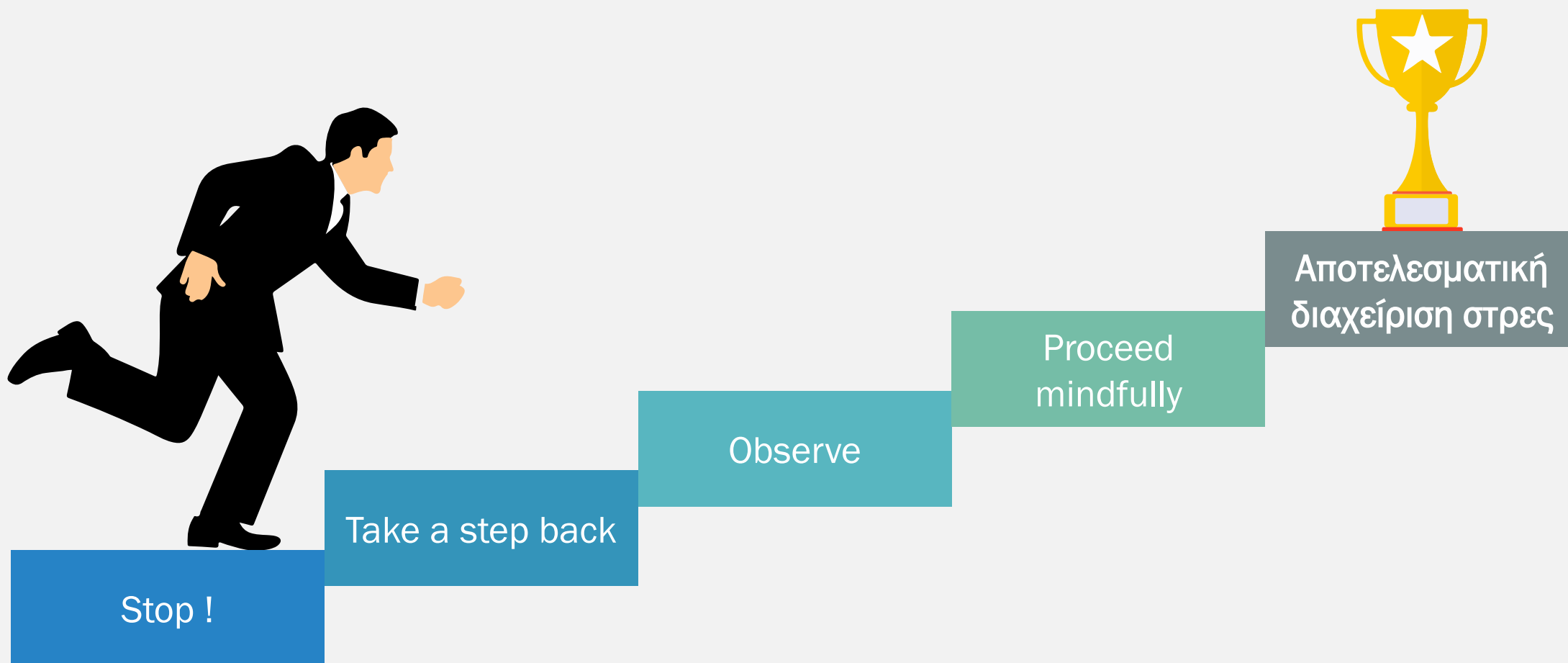
Τρόποι διαχείρισης στρες



- Διαπραγμάτευση («θέτω όρια»)
- Επικοινωνία
- Θετικές κοινωνικές σχέσεις
- Ύπνος (περισσότερες ώρες, λιγότερο μπλε φως 30' πριν)
- Χαμηλής έντασης άσκηση (περπάτημα, κολύμπι, yoga)
- Διαλογισμός (↓ κορτιζόλης)
- Αλλαγή νοοτροπίας («είναι πρόκληση, όχι απειλή»)
- Αναπνοές
- Κρύο νερό
- Διατροφή (↑πρωτεΐνη/ μαγνήσιο, ↓ ζάχαρη/καφεΐνη)
- Πάρτε χρόνο για τον εαυτό σας
- Βρείτε τους παράγοντες που σας «προκαλούν» (trigger/pressure buttons) κ.ά.



Ακρωνύμιο STOP για την αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων



Ενδεικτικές ασκήσεις

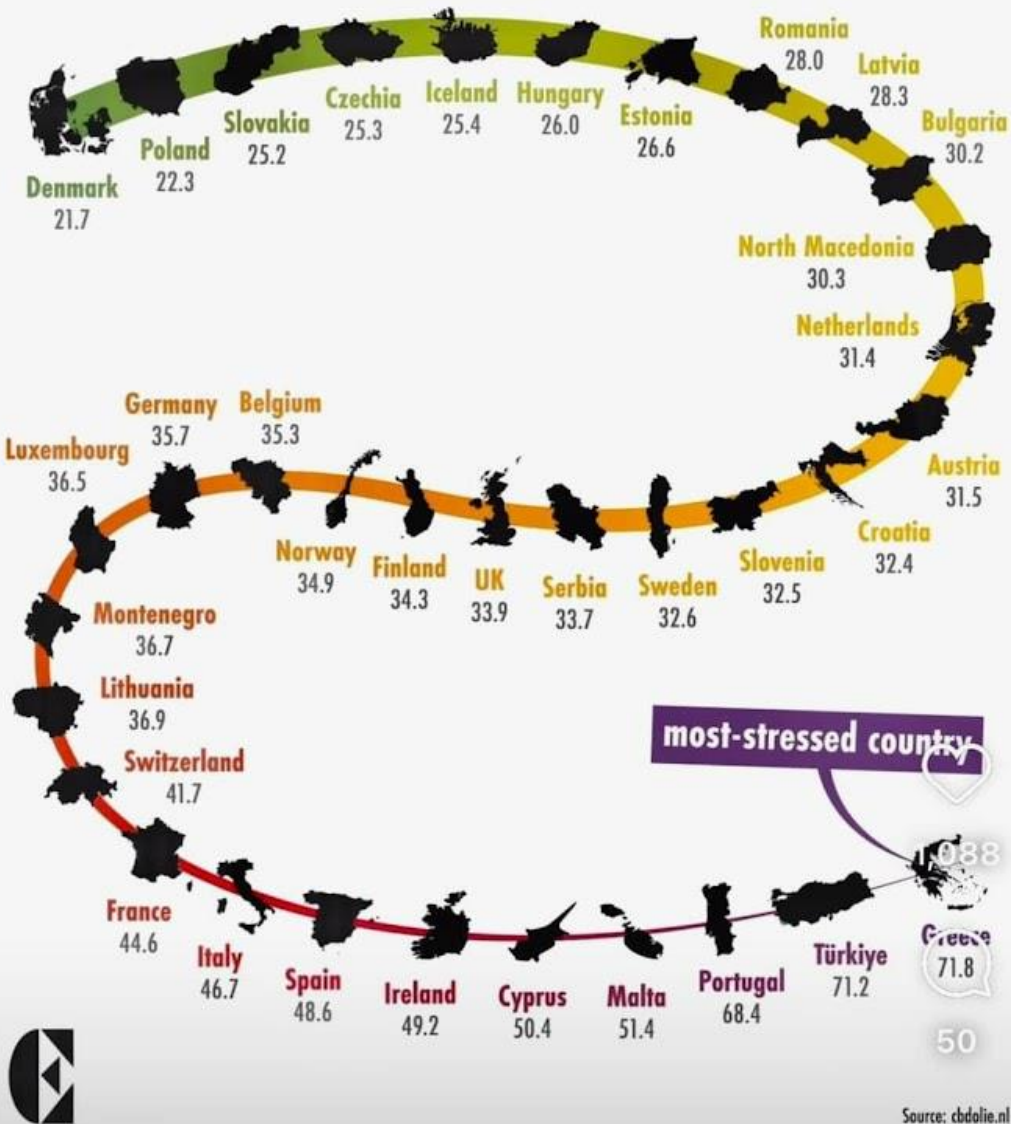


- Οπτικοποίηση ευτυχίας: Αυτή η άσκηση σας βοηθά να οραματιστείτε πώς είναι η ευτυχία για εσάς. Η εμπειρία σε όλο το σώμα αυτής της άσκησης μπορεί πραγματικά να σας βοηθήσει να κάνετε ένα βήμα πίσω από το στιγμιαίο στρες

<https://www.youtube.com/watch?v=nbl1gdcPW7E>

- Λίστα ευγνωμοσύνης: Κάνοντας μια λίστα με όλα τα πράγματα για τα οποία είστε ευγνώμονες, μπορείτε να μετατοπίσετε το μυαλό σας στο να εστιάσετε περισσότερο στα θετικά και λιγότερο σε αυτά που σας στρεσάρουν

What is the most stressed country in Europe?



Έρευνα της ΕΥ σε 3.129 άτομα στην Ελλάδα (2023)

Πηγές στρες:



Εργασία



Διαχείριση οικονομικών



Μέλλον

64%

αισθάνονται ότι το στρες από την εργασία τους επηρεάζει την προσωπική τους ζωή

52%

των εργαζόμενων δηλώνουν ότι μπορούν να διαχειριστούν τα επίπεδα του στρες που έχουν

Διοίκηση αλλαγών



“ Διοίκηση αλλαγών (Change management) είναι η διαδικασία της συνεχούς ανανέωσης της κατεύθυνσης, της δομής και των δυνατοτήτων ενός οργανισμού για την εξυπηρέτηση των συνεχώς μεταβαλλόμενων αναγκών των εξωτερικών και εσωτερικών παραγόντων



(Moran & Brightman, 2001, p. 111)

Τρόποι επίτευξης αλλαγής



Μείωση δυνάμεων κατά της αλλαγής

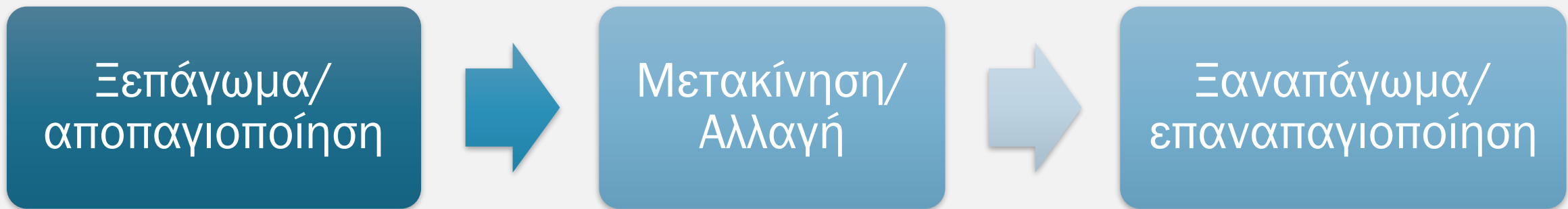
- Μείωση φόβου αποτυχίας
- Απομάκρυνση αντιπάλων κ.ά.

Ενίσχυση δυνάμεων υπέρ αλλαγής

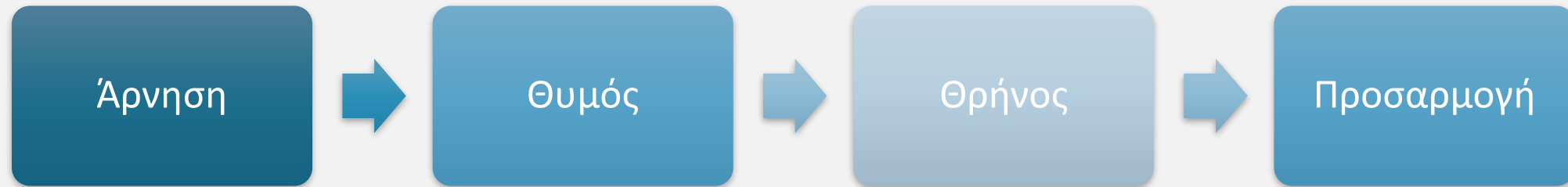
- Χρήση δύναμης
- Παροχή κινήτρων κ.ά.



Στάδια εγκαθίδρυσης αλλαγής (Μοντέλο Lewin)

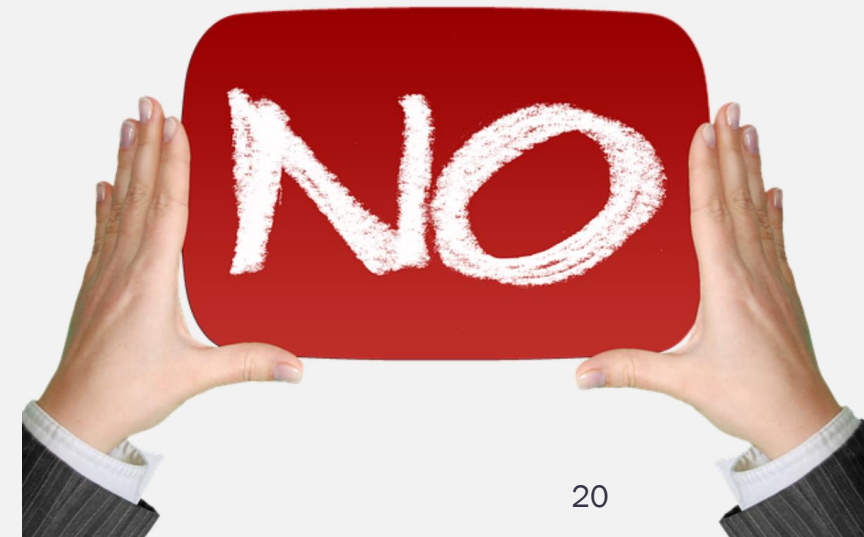


Στάδια αντίδρασης στην αλλαγή



Συμπτώματα αντίστασης στην αλλαγή:

- Άρνηση συνεργασίας
- Αναχαίτιση αλλαγής
- Επιφανειακή συμφωνία/αποδοχή αλλαγής
- Σαμποτάζ
- Δημιουργία αρνητικού κλίματος



Γιατί είναι σημαντική η διοίκηση αλλαγών στον χώρο εργασίας;



- Συνεπής και επαγγελματική προσέγγιση
- Αποτελεσματική διαχείριση αλλαγής σε έναν οργανισμό
- Διατήρηση εμπιστοσύνης σε ολόκληρο τον οργανισμό
- Ανάπτυξη οργανισμού
- Οργάνωση εκπαίδευσης εργαζομένων για αλλαγές
- Διαχείριση αντίστασης εργαζομένων
- Διαχείριση κόστους
- Έλεγχος εξουθένωσης εργαζομένων κ.ά.

Τρόποι αντιμετώπισης αντίστασης στην αλλαγή

- Εκπαίδευση και επικοινωνία για σημασία αλλαγής
- Συμμετοχή
- Υποστήριξη
- Διαπραγμάτευση
- Περιβάλλον εμπιστοσύνης/κοινής ταύτισης
- Προσεκτικός σχεδιασμός προγράμματος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού
- Παροχή οικονομικών κινήτρων
- Αφοσίωση στην αλλαγή
- Κατάλληλη κουλτούρα
- Επίβλεψη προόδου – feedback
- Εξαναγκασμός (σε επείγουσες καταστάσεις)



Το Μέλλον της Εργασίας| Οι προκλήσεις για τις επιχειρήσεις

Το «Μέλλον της εργασίας» φέρνει νέα δεδομένα και διαταράσσει ό,τι ξέραμε σε όλες τις διαστάσεις, δημιουργώντας 3 βασικές προκλήσεις που απασχολούν τους οργανισμούς.

1. Διατάραξη του αντικειμένου της εργασίας, δηλαδή του «Τί» θα είναι πλέον η εργασία
2. Διατάραξη του εργατικού δυναμικού, δηλαδή του «Ποιος» κάνει την εργασία και
3. Διατάραξη του φυσικού χώρου της εργασίας, «Πού» δηλαδή αυτή θα πραγματοποιείται

Με δεδομένο ότι το μέλλον φέρνει στη διάθεση των επιχειρήσεων αρκετά διευρυμένες επιλογές και δυνατότητες αναφορικά με αυτές τις 3 διαστάσεις, προκύπτει ότι αυτοί ακριβώς οι οργανισμοί που θα είναι σε θέση να αναγνωρίσουν και να εκμεταλλευτούν κατάλληλα τις νέες ευκαιρίες είναι αυτοί που θα επιβιώσουν στη νέα πραγματικότητα.

Εργατικό Δυναμικό

2

ΠΟΙΟΣ

Οι τεχνολογικές εξελίξεις καθιστούν εύφορο το έδαφος για άνθιση νέων εναλλακτικών μορφών συνεργασίας μεταξύ οργανισμών και εργαζόμενων, ενώ ταυτόχρονα η σύνθεση των ικανοτήτων και η δυναμική εξέλιξης του εργατικού δυναμικού αλλάζει με ταχείς ρυθμούς.

2

Ταλέντο

Εργασία

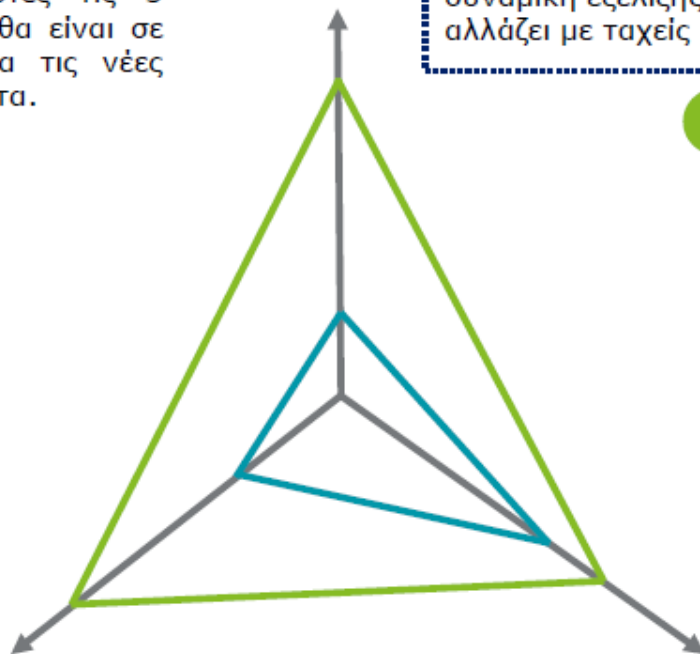
1

ΤΙ

Η αυξανόμενη αυτοματοποίηση που προκύπτει από γνωσιακές (cognitive) τεχνολογίες και τεχνολογίες τεχνητής νοημοσύνης αλλάζουν τη φύση της ανθρώπινης εργασίας και τον τρόπο με τον οποίο αυτή πραγματοποιείται.

1

Επίπεδο Αυτοματοποίησης



Τωρινές Επιλογές



Μελλοντικές Επιλογές

Εργασιακός Χώρος

3

ΠΟΥ

Η τεχνολογία και οι διευρυμένες επιλογές απομακρυσμένης εργασίας διαταράσσουν και τη δομή του εργασιακού χώρου ο οποίος μεταβάλλεται για να υποστηρίξει καλύτερα και πιο ευέλικτα την παραγωγικότητα.

3

Φυσική Εγγύτητα

Αντιμετωπίζοντας τις Προκλήσεις του Μέλλοντος της Εργασίας | Μια κοινή πολιτική

Προκειμένου να περάσουμε επιτυχώς σ' αυτό το «Μέλλον της Εργασίας» και να ξεπεράσουμε προκλήσεις όπως τις προαναφερθείσες, όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς πρέπει να μετασχηματιστούν με κοινό σκοπό.



Ο ρόλος του Ατόμου

1. **Δια βίου Εκμάθηση** και διαρκής ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων και εξέλιξη των υπαρχόντων.
2. Καλλιέργεια των **βαθύτερων ανθρώπινων ικανοτήτων**, καθώς αυτές θα διατηρήσουν την ανταγωνιστικότητα κάθε ατόμου σε ένα διαρκώς μεταλλασσόμενο επαγγελματικό περιβάλλον.
3. Διαμόρφωση εξατομικευμένης επαγγελματικής πορείας. Κυνηγώντας το **πάθος** του, ο καθένας είναι σε θέση να προσθέτει περισσότερη αξία στην εργασία του.



Ο ρόλος των Επιχειρήσεων

1. **Επανασχεδιασμός Εργασίας** βάσει των νέων αναγκών που προκύπτουν από την τεχνολογία.
2. **Reskilling & Upskilling** για τις δεξιότητες αλλά περισσότερη έμφαση στην καλλιέργεια των **«ανθρώπινων ικανοτήτων»** των εργαζομένων που μπορούν να προσθέσουν αξία στον οργανισμό.
3. Λειτουργία υπό **νέα μοντέλα οργανωτικής δομής**, που υποστηρίζουν το «Μέλλον της Εργασίας».



Ο ρόλος της Πολιτείας

1. Επαναπροσδιορισμός του **Εκπαιδευτικού Συστήματος** και σχεδιασμός προγραμμάτων **Δια βίου Μάθησης** με στόχο την καλλιέργεια των ανθρώπινων ικανοτήτων.
2. **Ανάπτυξη Νομοθετικού πλαισίου** γύρω από τις νέες μορφές εργασίας και την ευελιξία που προστάζει το Μέλλον της Εργασίας.
3. **Καταπολέμηση του Brain Drain** με πρωτοβουλίες που έχουν ως στόχο την ανάπτυξη κινήτρων για τον επαναπατρισμό νέων από το εξωτερικό.

Επίλυση προβλημάτων

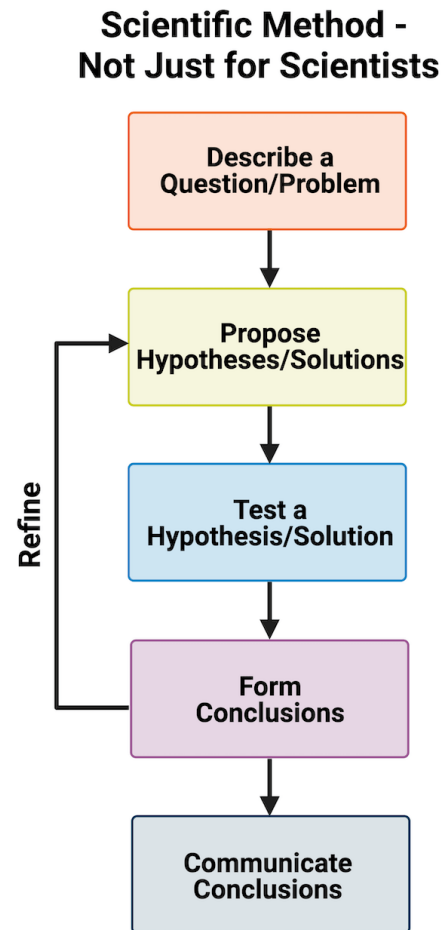


“ Η επίλυση προβλημάτων (problem-solving) είναι μια διανοητική διαδικασία του εγκεφάλου, η οποία διερευνά την εξήγηση σε ένα συγκεκριμένο πρόβλημα ή ανακαλύπτει μια τεχνική για την κατανόηση του δεδομένου στόχου ”

(Rahman, 2019, p. 73)

Τρόποι ενίσχυσης δεξιότητας επίλυσης προβλημάτων

- Αναζητήστε επιπλέον πληροφορίες
- Αναζητήστε ζητήματα για επίλυση
- Χρησιμοποιήστε παραδείγματα προβλημάτων
- Παρατηρήστε τον τρόπο επίλυσης που έχουν οι άλλοι/ες
- Μάθετε από τα λάθη



Μοντέλο IDEALS

SELF-CORRECT: Δείτε ξανά... Τι δεν προσέξατε;

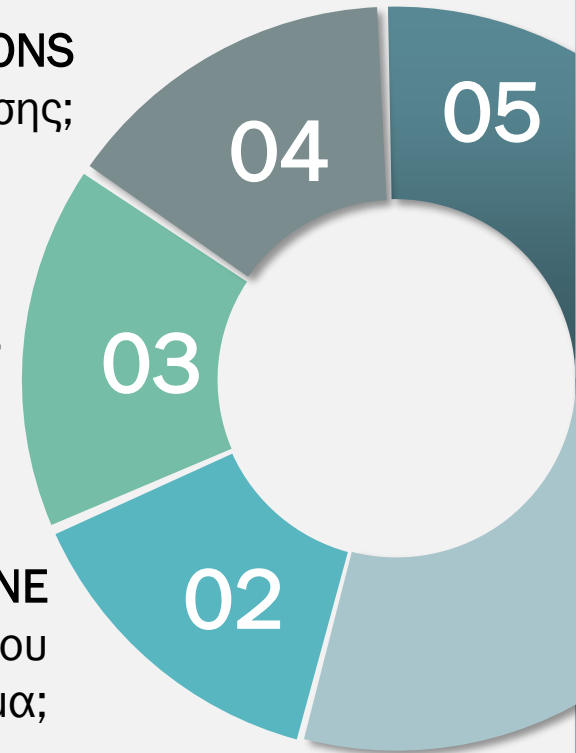
LIST
Απαριθμήστε τους λόγους ρητά: Γιατί είναι αυτή η καλύτερη πορεία δράσης;

ANALYZE OPTIONS
Ποια είναι η καλύτερη πορεία δράσης;

ENUMERATE
Αριθμήστε τις επιλογές: Ποιες είναι οι εύλογες επιλογές;

DEFINE
Ορίστε το πλαίσιο: Ποια είναι τα γεγονότα που πλαισιώνουν αυτό το πρόβλημα;

IDENTIFY
Προσδιορίστε το πρόβλημα: Ποιο είναι το πραγματικό ερώτημα που αντιμετωπίζετε;



06

LIST

Απαριθμήστε τους λόγους ρητά: Γιατί είναι αυτή η καλύτερη πορεία δράσης;

ANALYZE OPTIONS

Ποια είναι η καλύτερη πορεία δράσης;

ENUMERATE

Αριθμήστε τις επιλογές: Ποιες είναι οι εύλογες επιλογές;

DEFINE

Ορίστε το πλαίσιο: Ποια είναι τα γεγονότα που πλαισιώνουν αυτό το πρόβλημα;

IDENTIFY

Προσδιορίστε το πρόβλημα: Ποιο είναι το πραγματικό ερώτημα που αντιμετωπίζετε;

01

Κριτική σκέψη



“ Κριτική σκέψη (critical thinking) είναι η διανοητικά πειθαρχημένη διαδικασία ενεργητικής και επιδέξιας σύλληψης, εφαρμογής, ανάλυσης, σύνθεσης και/ή αξιολόγησης πληροφοριών που συλλέγονται από, ή δημιουργούνται από, παρατήρηση, εμπειρία, προβληματισμό, συλλογισμό ή επικοινωνία, ως οδηγό πίστης και δράσης ”

(Scriven & Paul, 1987)

Τρόποι ενίσχυσης κριτικής σκέψης

Helpful
Tips

Εξετάστε και ξεπεράστε τις γνωστικές προκαταλήψεις σας

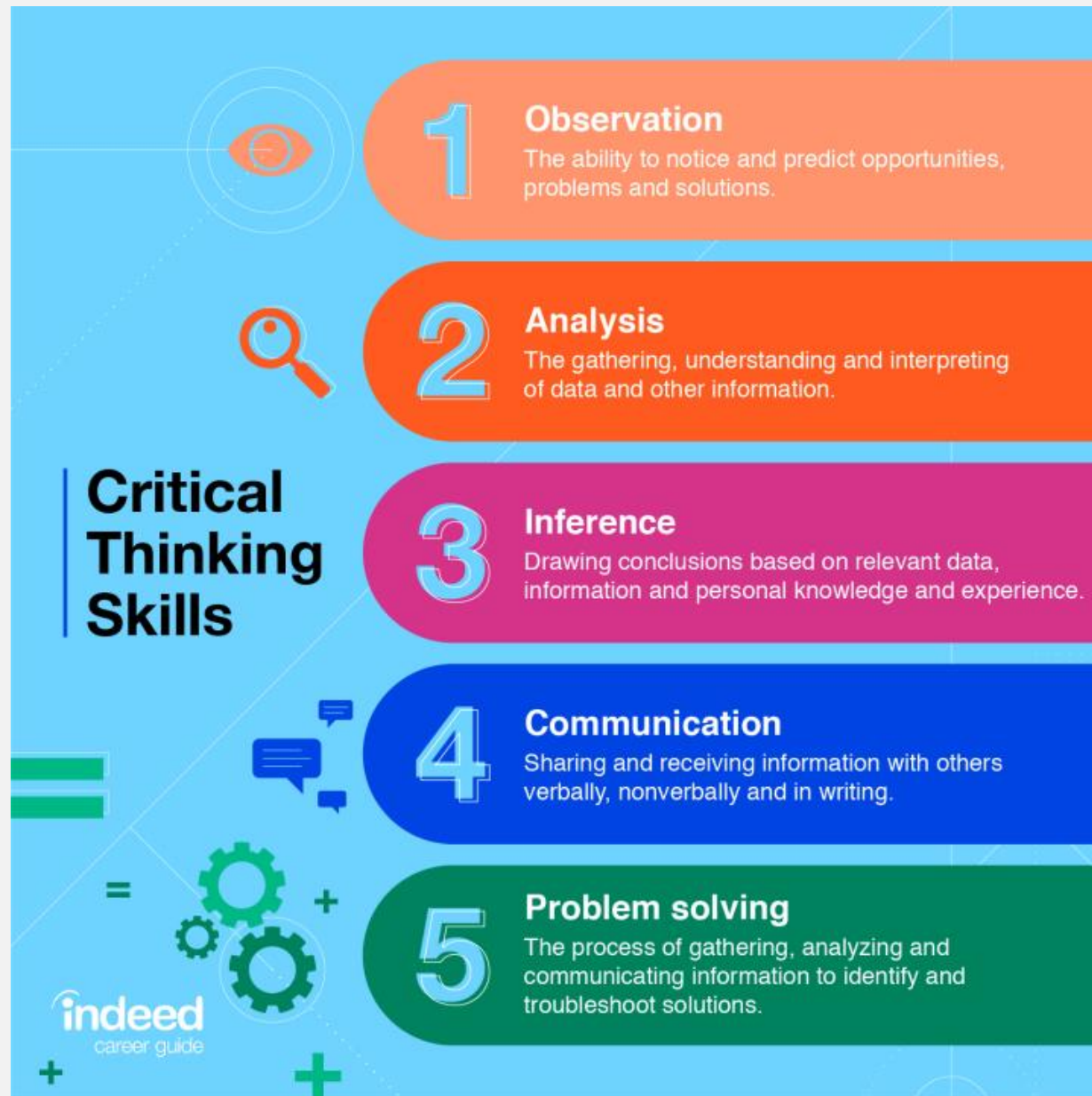
Σκεφτείτε «ανοικτά» (open-mindedly)

Κάνετε ερωτήσεις με σαφήνεια

Συλλέξτε πληροφορίες

Αξιολογήστε την πηγή των πληροφοριών σας

Επικοινωνήστε αποτελεσματικά με άλλους/ες για να βρείτε λύσεις σε πολύπλοκα προβλήματα



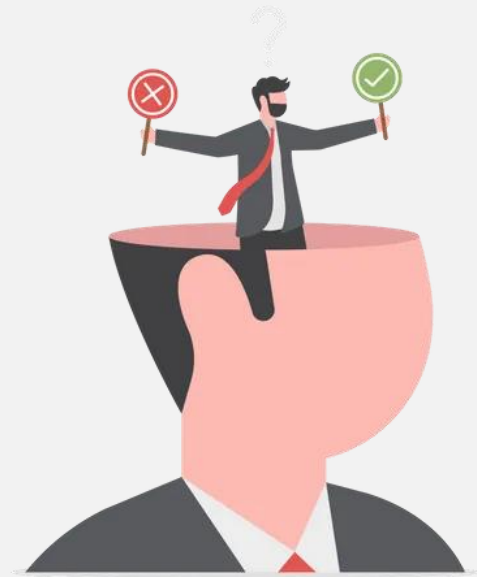
1. Με ποιους τρόπους μπορεί να λυθεί αυτό το πρόβλημα;
2. Ποιος παρέχει αυτές τις πληροφορίες;
3. Γιατί παρέχονται αυτές οι πληροφορίες;
4. Ποιες άλλες προοπτικές υπάρχουν για αυτό το θέμα;
5. Τι έρευνα υπάρχει για το θέμα;



<https://www.youtube.com/watch?v=5VX7sojco3s>
<https://www.youtube.com/watch?v=vNDYUIxNIAA>
<https://www.youtube.com/watch?v=HnJ1bqXUnIM>

Λήψη αποφάσεων

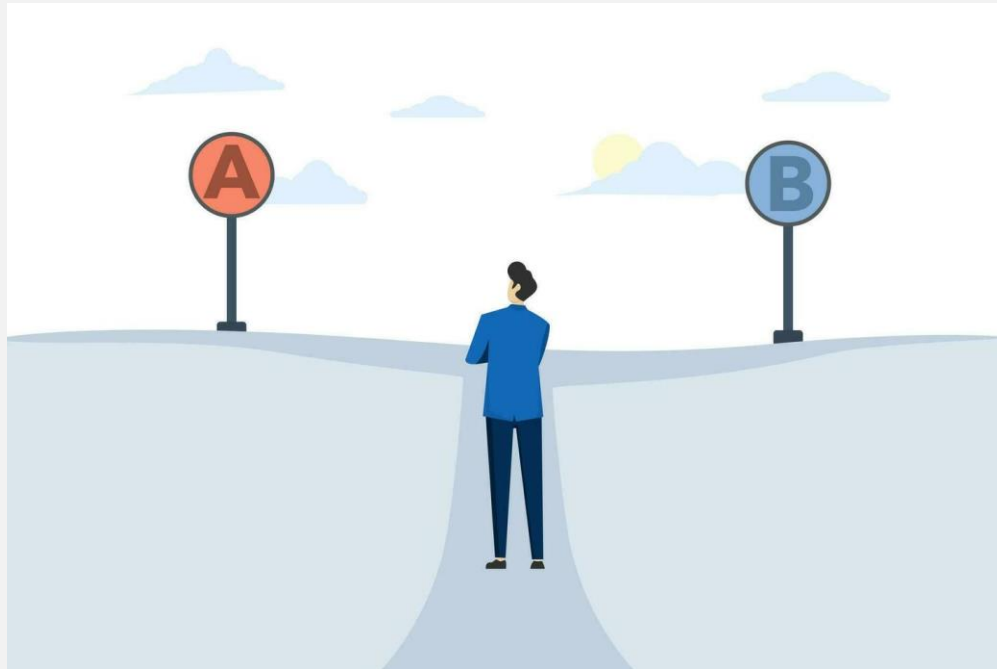
“ Η ικανότητα να επιλέγεις την καλύτερη δυνατή απόφαση από αυτές που παρέχονται. Περιλαμβάνει τη χρήση των διαθέσιμων πληροφοριών που έχετε για να σταθμίσετε τους πιθανούς κινδύνους και τις ευκαιρίες της απόφασης που λαμβάνετε και τηρείτε ”



Γιατί είναι σημαντική;

1. Εξοικονομεί χρόνο και πόρους
2. Καλλιεργεί και διατηρεί τον σεβασμό των άλλων στον χώρο εργασίας
3. Βελτιώνει την παραγωγικότητα
4. Αποτρέπει λάθη και κινδύνους

Πως να βελτιώσεις τη δεξιότητα της λήψης αποφάσεων



1. Προσδιορίστε την κατάσταση
2. Σημειώστε πιθανές λύσεις ή ενέργειες
3. Σημειώστε τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα κάθε επιλογής
4. Αποφύγετε να λαμβάνετε αποφάσεις με βάση τα συναισθήματα
5. Επιλέξτε την απόφαση με την οποία θέλετε να προχωρήσετε και μετρήστε τα αποτελέσματα

Αξιοπιστία

Μπορεί να βασιστεί κάποιος πάνω σας;



Μπορείτε να φέρετε εις πέρας όσα διατείνεστε και δεσμεύεστε ότι θα κάνετε τόσο σε ατομικό όσο και σε ομαδικό επίπεδο;

Συμπεριφορές που επιδεικνύουν ότι ένα διοικητικό στέλεχος είναι αξιόπιστο

1

Αναγνωρίζει την αξία συγκεκριμένων καθηκόντων και γνωρίζει να δίνει προτεραιότητα σε προθεσμίες

2

Δείχνει δέσμευση και αφοσίωση στη (δια)τήρηση του εργασιακού χρονοδιαγράμματος

3

Θεωρείται από τους συναδέλφους και τους υφισταμένους ως έγκυρη πηγή πληροφόρησης

Συμπεριφορές που επιδεικνύουν ότι ένας εργαζόμενος είναι αξιόπιστος

1

Διεκπεραίωση καθηκόντων -
τήρηση των προθεσμιών

4

Διάθεση για αποδοχή επιπρόσθετων
καθηκόντων χωρίς γκρίνια

2

Αντιστοιχία πράξεων και
λεγομένων

5

Διεκπεραίωση των εργασιακών
καθηκόντων χωρίς επιπρόσθετη βοήθεια

3

Επίτευξη ενός αξιοπρεπούς
επιπέδου εκτέλεσης των
εργασιακών καθηκόντων

6

Συνέπεια με τους χρόνους

Τρόποι βελτίωσης αξιοπιστίας

Διαχείριση των δεσμεύσεων

- Σημαντικό να ξέρουμε πότε θα πρέπει να πούμε όχι και πότε πρέπει να δεσμευτούμε για κάτι (και πόσο αξίζει)

Επικοινωνήστε προδραστικά

- Αν δεν μπορεί να τηρηθεί μία υπόσχεση, επικοινωνήστε το άμεσα, μην το αφήσετε τελευταία στιγμή

Ξεκινήστε και τελειώστε

- Όταν κάτι ξεκινάει θα πρέπει να ολοκληρώνεται και να μην μένει ημιτελές

Προσπαθήστε να επιτυγχάνετε καθημερινά

- Κάντε το καλύτερο δυνατό καθημερινά, όχι για το τέλειο αλλά για το μέγιστο που μπορείτε στις δεδομένες συνθήκες

Τρόποι βελτίωσης της αξιοπιστίας

Πείτε την αλήθεια

- Λέγοντας ψέματα χάνεται η αξιοπιστία σας
- Ο μόνος τρόπος να θυμάστε τι έχετε πει, είναι να έχετε πει την αλήθεια

Να σέβεστε τον χρόνο τον δικό σας και των άλλων

- Όταν αργείτε σε μία συνάντηση σημαίνει ότι δεν τηρείτε τον λόγο σας και ότι ο δικός σας χρόνος είναι πιο σημαντικός

Εκτιμήστε τις αξίες σας

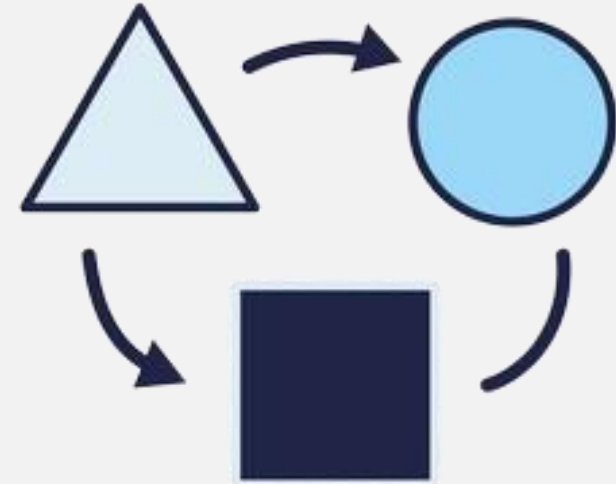
- Οι αξίες θα καθορίσουν τη συμπεριφορά σας και όχι οι εκάστοτε συνθήκες

Διαλέξτε την καλύτερη ομάδα

- Αυτούς που θα σας προσφέρουν την ενέργεια, την αλήθεια, τη θετική οπτική γωνία με σκοπό την επίτευξη των στόχων

Προσαρμοστικότητα

“ Η δεξιότητα να είσαι ευέλικτος και να προσαρμόζεσαι σε μεταβαλλόμενους παράγοντες, συνθήκες ή περιβάλλοντα ”



Το 63% των CEOs δεν μπορούν να βρουν και να προσλάβουν ταλέντα που είναι ικανά να προσαρμοστούν στις απαιτήσεις της επιχείρησης



Μόνο το 15% των υποψηφίων αναφέρει την προσαρμοστικότητα ως δεξιότητα στο βιογραφικό τους

Γιατί είναι σημαντική η προσαρμοστικότητα;



1. Θα είστε πιο πολύτιμοι για την επιχείρηση
2. Θα είστε καλύτεροι ηγέτες
3. Θα είστε πιο χαρούμενοι και ικανοποιημένοι με τη ζωή σας
4. Θα είστε σε θέση να χειρίζεστε καλύτερα τις μεταβάσεις στη σταδιοδρομία
5. Θα ανακάμψετε πιο γρήγορα από τις αντιξοότητες

Τρόποι ενίσχυσης της προσαρμοστικότητας στον εργασιακό χώρο

1. Βγείτε από τη ζώνη άνεσής σας (comfort zone)
2. Γίνετε καλύτεροι ακροατές
3. Κάντε ερωτήσεις
4. Να είστε πρόθυμοι να κάνετε λάθη
5. Βρείτε το θετικό της κατάστασης
6. Μάθετε από τους συναδέλφους σας
7. Βρείτε ισορροπία στη ζωή σας
8. Εξασκήστε τη συναισθηματική νοημοσύνη σας



Οι κυριότερες προσωπικές δεξιότητες που αναζητούν οι Έλληνες εργοδότες στους υποψηφίους



(ManpowerGroup, 2023)

Λόγοι πρόσληψης υποψηφίων από διαφορετικές κατηγορίες

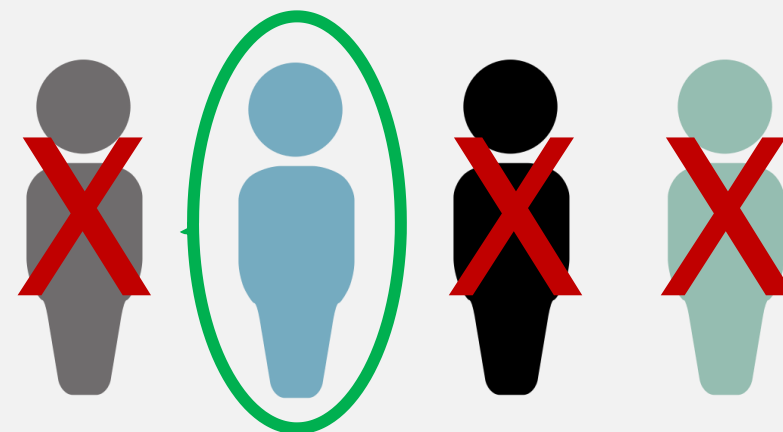
32% μακροχρόνια άνεργοι

24% δεν πληρούν όλες τις απαραίτητες προσωπικές δεξιότητες

23% άνεργοι λόγω ευθυνών φροντίδας

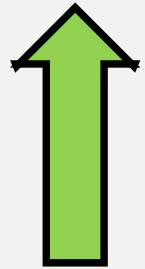
20% δεν πληρούν όλες τις απαραίτητες τεχνικές δεξιότητες

19% πολλαπλές αλλαγές σταδιοδρομίας



(ManpowerGroup, 2023)

Έλλειψη ταλέντων



2024: **82%** των Ελλήνων εργοδοτών δυσκολεύονται στην εύρεση ταλέντων

2023: **77%**

2024: **75%** μ.ό. παγκοσμίως

(ManpowerGroup, 2024)

Πώς οι Έλληνες εργοδότες αντιμετωπίζουν την έλλειψη ταλέντων

- 44% των εργοδοτών προσφέρει μεγαλύτερη ευελιξία
- 31% των εργοδοτών επιλέγει την προσφορά μπόνους συμμετοχής
- 28% των εργοδοτών εξετάζει νέες δεξαμενές ταλέντων π.χ. ώριμοι εργαζόμενοι
- 25% των εργοδοτών θα αυξήσει τους μισθούς
- 24% των εργοδοτών θα κρατήσει τα ταλέντα ακόμα και όταν αυτά δεν είναι απαραίτητα
- 18% των εργοδοτών θα μειώσει τις απαιτήσεις ως προς τα προσόντα

By 2030, millions of UK employees might be underskilled in digital, decision-making, communication, and leadership skills

Top 12 workplace skills, projected number of underskilled employees, 2030

21.2m Basic digital skills

6.8m Complex information processing and interpretation

4.8m Gross motor skills

11.0m Leadership and managing others

5.8m Interpersonal skills and empathy

4.3m Teaching and training others

10.7m Critical thinking and decision-making

5.7m Basic literacy, numeracy, and communication

3.2m Fine motor skills

10.6m Advanced communication and negotiation

5.5m project management

2.9m Entrepreneurship and initiative

References

- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., & LePine, M. A. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 165-181.
- Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel review*, 36(2), 255-276.
- Davis, T. (2022). *Stress Management: Definition, Techniques, and Strategies*. Berkeley Well-being Institute. https://www.berkeleywellbeing.com/stress-management.html?mc_cid=47597ef866&mc_eid=11c3dcacd4
- Edwards, D., & Burnard, P. (2003). A systematic review of stress and stress management interventions for mental health nurses. *Journal of advanced nursing*, 42(2), 169-200.
- Houtman, I. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions The tripartite EU agency providing knowledge to assist in the development of better social, employment and work-related policies. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1004059s/tn1004059s.pdf
- McShane, S.L. & von Glinow, M.A. (2022). *Οργανωσιακή συμπεριφορά*. Εκδόσεις Broken Hill Publishers
- Moran, J. W., & Brightman, B. K. (2001). Leading organizational change. *Career development international*, 6(2), 111-119.
- Murphy, L. R. (1996). Stress management in work settings: A critical review of the health effects. *American journal of health promotion*, 11(2), 112-135.
- Nwakwushue-okonkwo, J. I., & Ofulue, J. I. (2017). *Stress Management For Organizational Effectiveness*. 9(1).
- Rahman, M. M. (2019). 21st century skill'problem solving': Defining the concept. Rahman, MM (2019). 21st Century Skill "Problem Solving": Defining the Concept. *Asian Journal of Interdisciplinary Research*, 2(1), 71-81.
- Scriven, M., & Paul, R. (1987, March). Critical thinking. In *The 8th Annual International Conference on Critical Thinking and Education Reform*, CA (Vol. 7, No. 9).
- Snyder, L. G., & Snyder, M. J. (2008). Teaching critical thinking and problem solving skills. *The Journal of Research in Business Education*, 50(2), 90.

References

- <https://www.forbes.com/sites/bryancollinseurope/2018/06/14/effective-time-management/?sh=25f22a7e1938>
- <https://www.rn.com/blog/featured-stories/stress-management-strategies/>
- https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/gr/Documents/human-capital/gr_SEV_Deloitte_Future_of_work_noexp.pdf
- https://www.ey.com/el_gr/workforce/i-psixiki-ygeia-ton-ergazomenon-stin-ellada-to-2023
- <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/problem-solving-skills>
- <https://www.criticalthinking.org/pages/defining-critical-thinking/766>
- <https://www.insider.gr/oikonomia/300480/ellada-i-pio-aghotiki-horastin-ee-pio-katathliptikoi-apo-oloys-toys-laoysoi>
- <https://www.insperity.com/blog/critical-thinking-skills/>
- <https://blog.addgene.org/transferable-skills-guide-problem-solving>
- <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/importance-of-critical-thinking>
- <https://www.manpowergroup.gr/nea/ereyna-elleipsis-talentoy-toy-omiloy-manpowergroup-gia-to-2023>
- <https://www.naftemporiki.gr/finance/economy/1515912/agora-ergasias-ti-psachnoyn-oi-ergodotes-oi-top-dexiotites-poy-anazitoynti>
- <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Future%20of%20Organizations/The%20future%20of%20work%20Re-thinking%20skills%20to%20tackle%20the%20UKs%20looming%20talent%20shortage/SVGZ-Brexit-UK-Ex3.ashx>
- <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/adaptability-in-the-workplace>
- <https://www.business.com/articles/how-well-do-you-handle-change-the-benefits-of-being-adaptable/>
- <https://your.yale.edu/learn-and-grow-what-adaptability-workplace>
- <https://hortoninternational.com/is-adaptability-the-most-in-demand-but-overlooked-skill/>
- <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/decision-making-skills>
- <https://uk.indeed.com/career-advice/career-development/decision-making-skills>
- <https://www.resume.com/career-advice/career-development/importance-of-decision-making/>
- <https://www.skywalker.gr/el/article/nea/01hkvvvyh4k0td7cqW64ddfyt28/ManpowerGroup-%CE%88%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CE%B1-%CE%AD%CE%BB%CE%BB%CE%B5%CE%B9%CF%88%CE%B7%CF%82-%CF%84%CE%B1%CE%BB%CE%AD%CE%BD%CF%84%CE%BF%CF%85-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CE%BF%CE%BC%CE%AF%CE%BB%CE%BF%CF%85-ManpowerGroup-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%BF-2024>