

ΕΠΑΝΕΚΚΙΝΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ: ΑΝΑΝΕΩΣΗ, ΑΝΑΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ, ΑΝΑΣΥΝΤΑΞΗ

Ο αντίκτυπος της Covid-19 στην Ψηφιοποίηση & τις Δεξιότητες:
Το νέο Μέλλον των Εργαζομένων



Ο τεράστιος μετασχηματισμός του ανθρώπινου δυναμικού που πραγματοποιήθηκε με ταχύτητα το 2020 ξεκίνησε ως κρίση υγείας και εξελίχθηκε γρήγορα σε οικονομική και κοινωνική κρίση. Αρχικά, ολόκληρες βιομηχανίες όπως ο τουρισμός, ακόμη και η παραγωγή πάγωσαν σε μια νύχτα, ενώ άλλες συμπεριλαμβανομένων της τεχνολογίας, της υγειονομικής περίθαλψης, του εφοδιασμού και της εμπορίας τροφίμων, είδαν άμεση και διαρκή ζήτηση για εργαζόμενους. Την ίδια στιγμή, εταιρείες ψηφιοποιήθηκαν ταχύτατα και σε βαθμό που δεν μπορούσαν ποτέ να φανταστούν, ενώ το 93% των ανθρώπων είδαν τον τρόπο που εργάζονται, ζουν και καταναλώνουν να αλλάζει ταυτόχρονα και δραματικά¹.

Πολλές από τις τάσεις που προβλέπουμε εδώ και αρκετό καιρό έχουν αυξηθεί σημαντικά: κάποιες φορές, η αντιξοότητα μπορεί να συνιστά μια δύναμη για ταχεία αλλαγή και για πρόοδο των κοινωνιών.

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός πραγματοποιείται με άνευ προηγουμένου ρυθμό - δημιουργώντας θέσεις εργασίας και οδηγώντας σε σαρωτικές αλλαγές, παρέχοντας ταυτόχρονα τη δυνατότητα να βελτιώσουμε τις ζωές των ανθρώπων και να δημιουργήσουμε έναν πιο συνδεδεμένο κόσμο. Σήμερα, οι τεχνολογικές εξελίξεις οδηγούν σε προγράμματα μαζικού εμβολιασμού, σε μετασχηματισμό και ευελιξία του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και σε μια έκκληση για καλύτερη εξισορρόπηση επαγγελματικής - προσωπικής ζωής, περισσότερη αναβάθμιση δεξιοτήτων και μεγαλύτερη αυτονομία ως προς το πώς, πότε και πού πραγματοποιείται η εργασία.

Ένα χρόνο μετά, βλέπουμε την εμφάνιση μιας ανάκαμψης δύο ταχυτήτων, σε σχήμα 'Κ'. Ορισμένες βιομηχανίες και άνθρωποι ανακάμπτουν γρηγορότερα και καλύτερα - εκείνοι στους τομείς ανάπτυξης και εκείνοι με δεξιότητες υψηλής ζήτησης - ενώ άλλοι κινδυνεύουν να μείνουν πιο πίσω. Βλέπουμε μια επιτάχυνση στην πώληση του ανθρώπινου δυναμικού μεταξύ εκείνων που Έχουν δεξιότητες και εκείνων που Δεν Έχουν. Οι αυξανόμενες κοινωνικές εντάσεις εξελίσσονται ολόένα και περισσότερο καθώς οι άνθρωποι νιώθουν ότι δεν είναι ελεύθεροι - από το χώρο εργασίας, από την κοινωνία και από άτομα με διαφορετικές απόψεις από αυτούς.

Τώρα, ίσως περισσότερο από ποτέ στη ζωή μας, έχουμε την ευκαιρία αλλά και ευθύνη να προβλέψουμε, να προετοιμάσουμε και να υποστηρίξουμε. Στην ManpowerGroup έχουμε δεσμευτεί πλήρως να συνεργαζόμαστε με όλους τους εταίρους μας - τους εργαζόμενούς μας, τους υποψηφίους και τους συνεργάτες μας, τους πελάτες και τις κοινότητες στις οποίες δραστηριοποιούμαστε - να είμαστε μέρος της λύσης.

Το να βοηθάμε τους ανθρώπους να προετοιμάζονται, να αναβαθμίζονται και να αναθεωρούν τις δεξιότητές τους για ρόλους που απαιτούνται σε αυτή την Επανάσταση Δεξιοτήτων παραμένει η καθοριστική πρόκληση αυτής της δεκαετίας. Ήταν σημαντικό πριν από την πανδημία και είναι ακόμη πιο κρίσιμο τώρα - να δημιουργηθεί ένας καλύτερος εργασιακός χώρος όπου όλοι μπορούν να απελευθερώσουν πλήρως την ανθρώπινη δύναμή τους και να έχουν ένα πιο δίκαιο μερίδιο στην ευημερία.


Jonas Prising
Chairman & CEO

¹ Talent Shortage 2020. Closing the Skills Gap: What Workers Want. ManpowerGroup, 2020.



Τα Ευρήματα: Επανεκκίνηση στην Επανάσταση των Δεξιοτήτων – Ανανέωση, Αναπροσδιορισμός, Ανασύνταξη

ΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΕΠΙΒΡΑΔΥΝΣΗ Η ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗ ΕΠΙΤΑΧΥΝΕΤΑΙ

Οι τάσεις που είχαμε προβλέψει πριν από την κρίση επιταχύνονται γρήγορα ενώ εμφανίζονται και νέες τάσεις.

Η έλλειψη δεξιοτήτων επιδεινώνεται καθώς αυξάνεται η ζήτηση για συγκεκριμένες δεξιότητες και σε συνδυασμό με την κοινωνική ένταση, εκδηλώνεται ως αυξανόμενη πόλωση μεταξύ εκείνων με δεξιότητες και εκείνων χωρίς. Η αύξηση της προσωπικής επιλογής επιταχύνεται επίσης - το βλέπουμε από την έρευνα [Τι Αναζητούν οι Εργαζόμενοι](#) - τόσο πριν όσο και κατά τη διάρκεια της Covid-19. Περισσότερο από ποτέ οι άνθρωποι θέλουν ευελιξία, επιλογή και την καλύτερη υβριδική εργασία, συνδυασμός απομακρυσμένης και γραφείου. Οι οργανισμοί γίνονται πιο προηγμένοι καθώς προετοιμάζονται για επανεκκίνηση και προσαρμογή σε μια νέα πραγματικότητα με περισσότερη ευελιξία, μεγαλύτερη εστίαση στον προγραμματισμό του ανθρώπινου δυναμικού, περισσότερη ανθεκτικότητα στην εφοδιαστική αλυσίδα και ενοποίηση των προμηθευτών για τη διαχείριση της αβεβαιότητας και του κινδύνου.

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός συνεχίζει να έχει αυξητικό ρυθμό οπότε κάθε επιχείρηση πρέπει να είναι μια επιχείρηση τεχνολογίας που προσφέρει ψηφιοποίηση της εμπειρίας του καταναλωτή και το καλύτερο μείγμα ταλέντων και τεχνολογών. Προσθέτοντας εδώ και τον αντίκτυπο της πανδημίας μπορούμε να αναμένουμε έναν συνεχή και προφανή μετασχηματισμό στην αγορά εργασίας και το ανθρώπινο δυναμικό.

Στην πιο πρόσφατη έρευνά μας για την Επανάσταση των Δεξιοτήτων, ρωτήσαμε 26,000+ εργοδότες σε περισσότερες από 40 χώρες:

- Πως επηρέασε η κρίση της Covid-19 τα σχέδιά τους για ψηφιοποίηση και αυτοματισμό;
- Ποιοι τομείς εργασίας, βιομηχανίες και γεωγραφικές περιοχές είναι πιθανό να επηρεαστούν περισσότερο;
- Πως οι προτεραιότητες του HR αλλάζουν σαν αποτέλεσμα της κρίσης;
- Πως σκέφτονται σχετικά με τα τρέχοντα και μελλοντικά σχέδια αναβάθμισης δεξιοτήτων;

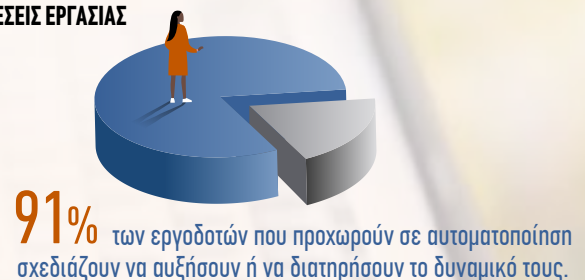


ΟΙ ΝΙΚΗΤΕΣ ΤΑ ΠΑΙΡΝΟΥΝ ΟΛΑ: Η ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗ ΑΛΛΑΖΕΙ ΤΗΝ ΠΑΛΙΑ ΣΕΙΡΑ ΕΡΓΑΣΙΩΝ

Οι εταιρείες επιταχύνουν την ψηφιοποίηση και την αυτοματοποίησή τους σαν αποτέλεσμα της πανδημίας – 61% επιταχύνουν ενώ 20% έχουν παγώσει τα σχέδιά τους.

Την ίδια στιγμή, δημιουργούνται περισσότερες θέσεις εργασίας από ότι απαλείφονται - 91% των Ελλήνων εργοδοτών που προχωρούν σε αυτοματισμούς σχεδιάζουν να αυξήσουν ή να διατηρήσουν το δυναμικό τους, σε σχέση με μόλις 9% των εργοδοτών που σχεδιάζουν να μειώσουν ή να παγώσουν τα σχέδιά τους για αυτοματισμό². Οι εταιρείες που προβαίνουν περισσότερο σε ψηφιοποίηση, δημιουργούν και τις περισσότερες θέσεις εργασίας.

ΟΙ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΒΑΙΝΟΥΝ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΣΕ ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗ, ΔΗΜΙΟΥΡΓΟΥΝ ΚΑΙ ΤΙΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



² Humans Wanted: Robots Need You. ManpowerGroup, 2019.

Σήμερα κάθε εταιρεία πρέπει να είναι μια εταιρεία τεχνολογίας. Οι οργανισμοί ‘Superstar’ που σημείωναν ταχεία πρόοδο στην ψηφιοποίηση πριν την πανδημία εμφανίζονται ήδη ισχυρότεροι.³

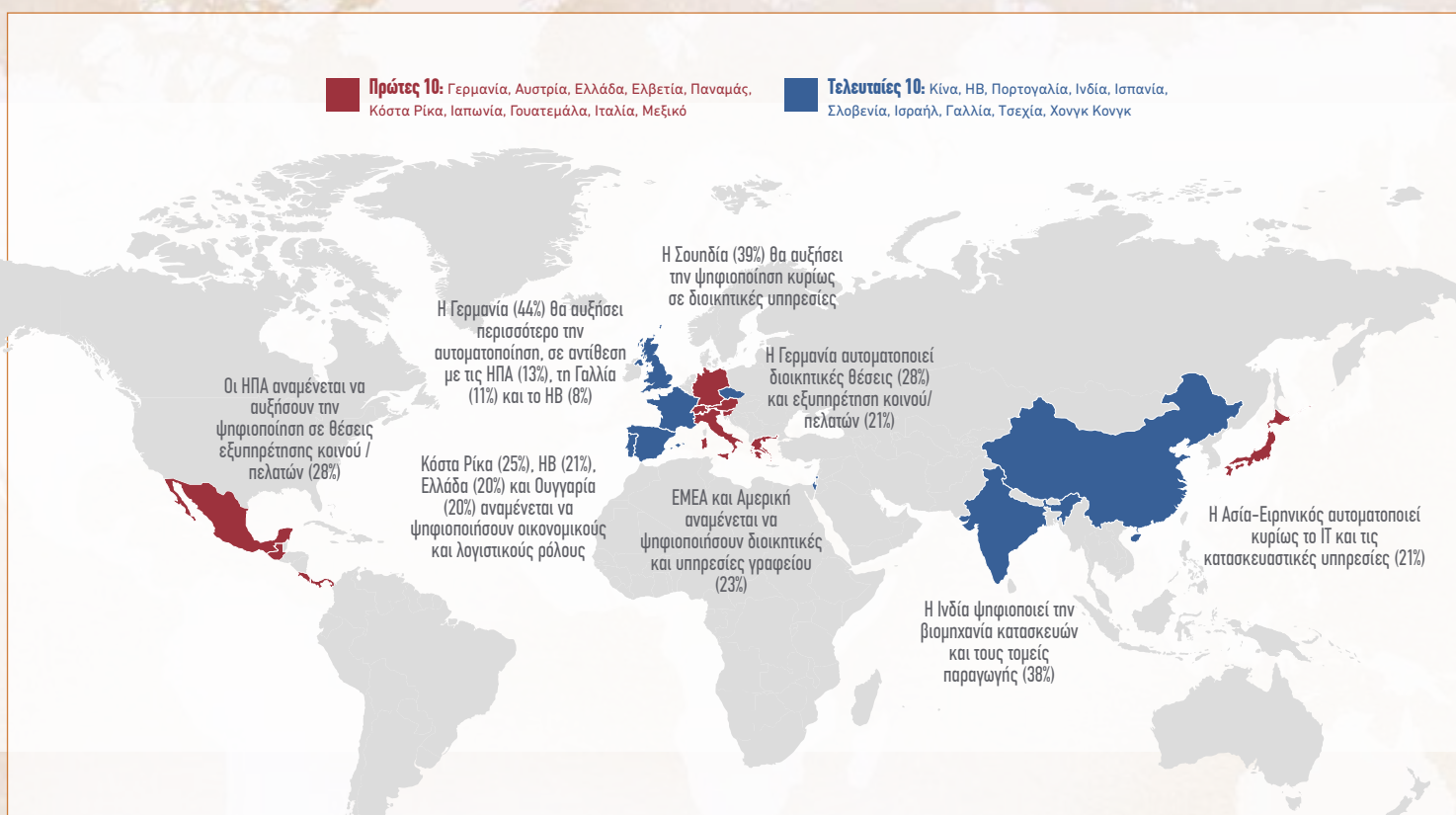
Εκείνοι που ήδη επενδύουν περισσότερο στην ψηφιοποίηση, τις δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού τους και την καινοτομία καταλαμβάνουν μεγαλύτερο μερίδιο αγοράς, απομακρύνονται από τους ανταγωνιστές τους και ωφελούν εργαζόμενους και πελάτες, καθώς ο τρόπος που εργαζόμαστε, καταναλώνουμε, μαθαίνουμε και κοινωνικοποιούμε άρχισε να πραγματοποιείται από απόσταση σχεδόν εν μία νυκτί.



...ΟΙ ΧΑΜΕΝΟΙ ΜΕΝΟΥΝ ΠΙΣΩ, ΠΑΙΖΟΝΤΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΑΛΙΟΥΣ ΚΑΝΟΝΕΣ;

Μόνο το 19% των Ελλήνων εργοδοτών δήλωσε ότι η πανδημία δεν είχε καμία επίπτωση στα σχέδια για ψηφιοποίηση και αυτοματοποίηση, με αρκετές χώρες της Ευρώπης και της Ασίας-Ειρηνικού (Ισπανία, Πορτογαλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Κίνα, Σιγκαπούρη και Ινδία) να είναι λιγότερο πιθανό να έχουν απορροφήσει το παγκόσμιο σοκ και να επιταχύνουν τα σχέδια μετασχηματισμού. Αυτό που γίνεται εύκολα εμφανές είναι ότι οι οργανισμοί πρέπει να βρουν νέους τρόπους για να κάνουν παλιά πράγματα ή νέους τρόπους για να κάνουν νέα πράγματα, καθώς, τόσο οι παλαιοί όσο και οι νεοεισερχόμενοι, προσαρμόζονται και κυριαρχούν στην ψηφιακή καινοτομία και αξιοποιούν τις online ευκαιρίες γρηγορότερα.⁴

ΠΟΥ ΕΣΤΙΑΖΟΥΝ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ Η ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΣΤΗΝ ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗ



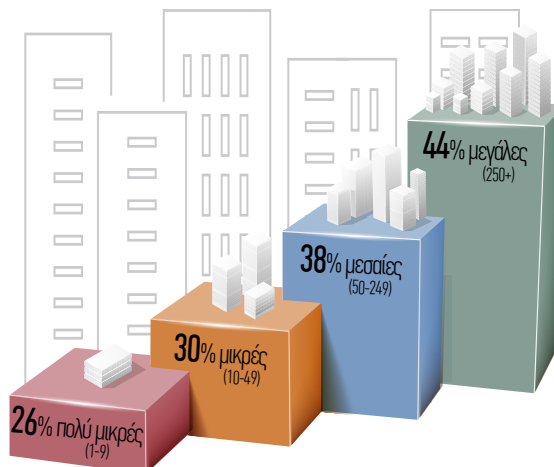
^{3,4} Survival of the Fittest. The Economist, 2020.

ΟΙ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΑΝΑΜΕΝΕΤΑΙ ΝΑ ΕΠΙΤΑΧΥΝΟΥΝ ΤΗΝ ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗ ΩΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ

ΜΕΓΑΛΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΟΥΝ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΑΥΤΟΜΑΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ

Όσον αφορά στην ψηφιοποίηση και το μέλλον της εργασίας, οι εργαζόμενοι είναι πιθανό να νιώθουν ασφάλεια πίσω από τους αριθμούς.

Μεγάλοι οργανισμοί (250+ εργαζόμενοι) προγραμματίζουν περισσότερη ψηφιοποίηση και περισσότερες προσλήψεις. Αντίθετα, μικρότεροι οργανισμοί έχουν πληγεί περισσότερο από την πανδημία και θεωρείται πιθανότερο να θέσουν σε αναστολή τα σχέδιά τους για ψηφιοποίηση και να μειώσουν τις προσλήψεις.



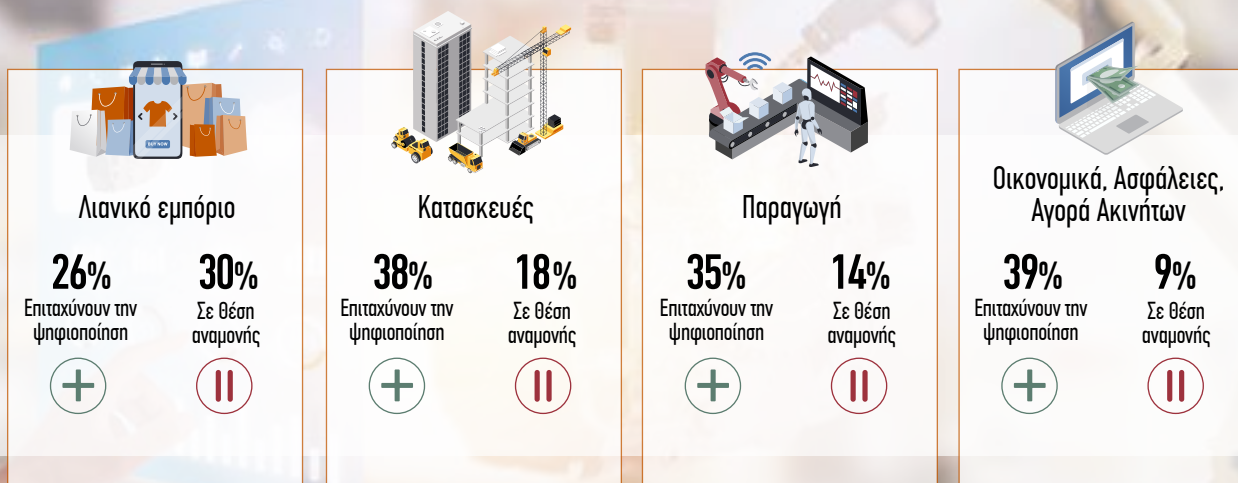
Νέες τάσεις αναδύονται επίσης – οι μεγαλύτεροι οργανισμοί σχεδιάζουν να αυτοματοποιήσουν πρώτα τις λειτουργίες Παραγωγής και Κατασκευής ακολουθούμενες από Διοικητικές Υπηρεσίες, IT και Γραφεία Εξυπηρέτησης Κοινού. Οι μικρότερες επιχειρήσεις είναι πιο πιθανό να ψηφιοποιήσουν υποστηρικτικές λειτουργίες – Διοικητικές και Υπηρεσίες Γραφείου, Εξυπηρέτηση Πελατών και Οικονομικές.

ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΕΜΦΑΣΗ ΣΤΗΝ ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗ – ΕΠΙΒΙΩΣΗ ΤΟΥ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΕΡΟΥ

Τομείς που άργησαν να αυτοματοποιηθούν πριν την πανδημία τώρα προχωρούν γρήγορα. Οι τομείς των Οικονομικών, Ασφαλειών, Ακινήτων και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών επιτείνουν ακόμη περισσότερο την ψηφιοποίησή τους σαν αποτέλεσμα της κρίσης, ιδιαίτερα όσον αφορά στους ρόλους εξυπηρέτησης κοινού, διοικητικών υπηρεσιών και εξυπηρέτησης πελατών. Τριάντα εννέα τοις εκατό σχεδιάζει να πραγματοποιήσει περισσότερη αυτοματοποίηση ως αποτέλεσμα της κρίσης.

Τομείς με ενδιαφέρον: Οι βιομηχανίες που επηρεάστηκαν σημαντικά από την κρίση στην εκκίνησή της – συμπεριλαμβανομένων της Παραγωγής, των Κατασκευών και του Λιανικού Εμπορίου – είναι διχασμένοι. Μερικοί αυτοματοποιούν και ψηφιοποιούν για να προσαρμοστούν γρήγορα, ενώ άλλοι ακολουθούν μια προσέγγιση βλέποντας-και-κάνοντας, παγώνοντας τα σχέδιά τους.

ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΔΙΧΑΖΟΝΤΑΙ: ΑΥΤΟΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΩΡΑ, Ή ΣΕ ΑΝΑΜΟΝΗ ΓΙΑ ΑΡΓΟΤΕΡΑ

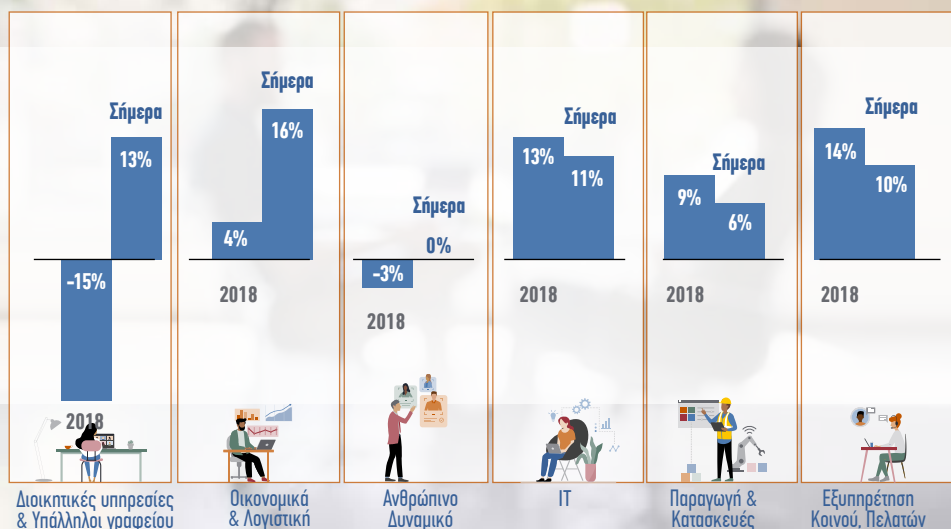


⁵ Which small businesses are most vulnerable to COVID-19—and when. McKinsey and Company. June 18, 2020.

#PEOPLEFIRST: Η ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΟΥ HR ΩΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ, ΠΑΓΚΟΣΜΙΩΣ

Ταλέντο + Τεχνολογία: Το HR διαμορφώνει τη δική του τάση. Σε παγκόσμιο επίπεδο, το 2020 βλέπουμε τους εργοδότες να επενδύουν σε HR τεχνολογία και να προσλαμβάνουν περισσότερα άτομα – εμφανίζεται μια καθαρή αύξηση κατά 15% σε σύγκριση με το 2018, στο ανθρώπινο δυναμικό από τους εργοδότες που σκοπεύουν να δώσουν περισσότερη έμφαση στην αυτοματοποίηση. Από την άλλη πλευρά, οι Έλληνες εργοδότες δεν σχεδιάζουν να επενδύσουν στην τεχνολογία ανθρώπινου δυναμικού και να αυξήσουν τα άτομα που απασχολούν. Ωστόσο, ως αποτέλεσμα της ψηφιοποίησης, οι Έλληνες εργοδότες στον τομέα των Οικονομικών & Λογιστικών παρουσιάζουν καθαρή αύξηση στο ανθρώπινο δυναμικό τους.

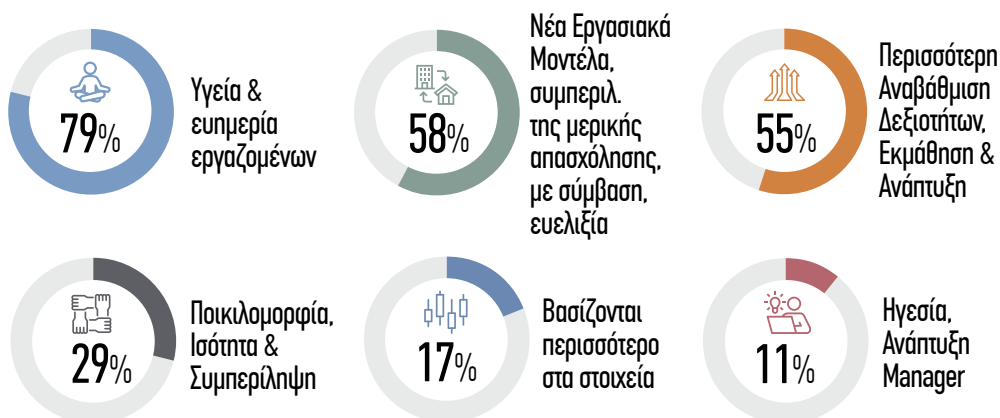
ΤΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ & Η ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΟΥΝ ΤΗ ΔΙΚΗ ΤΟΥΣ ΤΑΣΗ ΜΕ ΞΕΚΑΘΑΡΗ ΑΥΞΗΣΗ ΣΤΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΟΥΣ ΩΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΤΗΣ ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗΣ



ΤΟΠΟΘΕΤΩΝΤΑΣ ΚΑΙ ΠΑΛΙ ΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ ΣΤΟ HR – ΑΛΛΑΓΗ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΩΝ

Η υγειονομική, οικονομική και κοινωνική κρίση έχει θέσει το HR στην πιο κρίσιμη θέση από ποτέ, καθώς οι εταιρείες έπρεπε να υιοθετήσουν την προσέγγιση #PeopleFirst και να έχουν το HR εδραιωμένο στην επιχειρηματική τους στρατηγική. Η εξέλιξη αυτή του HR σημαίνει ότι αναδύονται νέες δεξιότητες και απαιτούνται νέες τεχνολογίες. Η συλλογή, η προστασία και η ανάλυση δεδομένων έχουν μεγάλη ζήτηση καθώς οι HR διευθυντές προάγουν την υγεία, την ευημερία και την ανθεκτικότητα, το δυναμικό προγραμματισμό του ανθρώπινου δυναμικού και τον επανασχεδιασμό του χώρου εργασίας, καθώς επίσης τη δέσμευση και την ηθική, την ανάπτυξη νέων και αναβάθμιση υφιστάμενων δεξιοτήτων και ευρύτερες πρωτοβουλίες των υπαλλήλων-καταναλωτών.

Για το 2021 και έπειτα, οι ηγέτες του HR βλέπουν την υγεία και την ευημερία ως τις σημαντικότερες προτεραιότητες, με τη δημιουργία νέων εργασιακών μοντέλων την αναβάθμιση, την εκμάθηση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων να ακολουθούν. 79% των ηγετών στο HR θεωρούν την υγεία και την ευημερία ως τις σημαντικότερες προτεραιότητες.





Πηγές: ManpowerGroup Soft Skills Research 2019, ManpowerGroup Talent Solutions Insight 2021. The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum, October 2020.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ + ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ = ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΔΥΝΑΜΗ

Καθώς οι οργανισμοί μετασχηματίζονται και ψηφιοποιούνται ταχύτατα και σε μεγάλο βαθμό, οι ανάγκες σε δεξιότητες μεταμορφώνονται επίσης. Μέχρι το 2025 παγκοσμίως, άνθρωποι και μηχανές θα μοιράζονται τις εργασίες 50-50, ενώ 97 εκατ. νέες θέσεις εργασίας θα προκύψουν στην Τεχνητή Νοημοσύνη, την Πράσινη οικονομία και την Οικονομία της Φροντίδας⁶. Η μεγαλύτερη πρόκλησή μας θα είναι να φέρουμε όλους τους ανθρώπους σε αυτόν το μετασχηματισμό και να προστατεύσουμε εκείνους που οι ζωές τους επηρεάζονται από την μειωμένη δημιουργία θέσεων εργασίας.

ΜΑΘΑΙΝΟΝΤΑΣ ΝΑ ΜΑΘΑΙΝΟΥΜΕ: Η ΤΑΣΗ ΤΟΥ BITE-SIZE

Η Επανάσταση των Δεξιοτήτων σε συνδυασμό με την κρίση αυξάνουν τη ζήτηση για τεχνικές αλλά και προσωπικές δεξιότητες. Προσωπικές δεξιότητες, όπως η επικοινωνία, η διαχείριση χρόνου/ιεράρχηση προτεραιοτήτων, η προσαρμοστικότητα, η αναλυτική σκέψη, η λήψη πρωτοβουλιών και η ενσυναίσθηση εκτιμώνται ιδιαίτερα και ζητούνται από τους εργοδότες περισσότερο από ποτέ – είναι η ραχοκοκαλιά της επιτυχίας.

Οι οργανισμοί συνειδητοποιούν ότι χρειάζονται ένα ανθρώπινο δυναμικό αποτελούμενο από αέναους μαθητές – ευέλικτους για νέα καθήκοντα, έτοιμους και ανθεκτικούς σε περιόδους αλλαγών και ανασύνταξης. Η μαζική μετάβαση στην απομακρυσμένη εργασία σημαίνει ότι η συνεργασία, η ομαδική εργασία και άλλες προσωπικές δεξιότητες έχουν τη μέγιστη ζήτηση – ωστόσο μόνο το 35% των οργανισμών επενδύουν στην ανάπτυξη των προσωπικών δεξιοτήτων, ενώ το ένα τρίτο σχεδιάζουν εξειδικευμένη ανάπτυξη της ηγεσίας μέσα στους επόμενους έξι μήνες. Η εκπαίδευση τείνει να γίνει συντομότερη και πιο σχετική με συγκεκριμένους ρόλους και τομείς. Οι εργαζόμενοι θέλουν όλο και πιο κατάλληλο, μικρό (bite-size) και επιμελημένο περιεχόμενο –εύκολα προσβάσιμο και σχετικό για το τώρα και το εγγύς μέλλον.

⁶ The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum, October 2020.

Λύσεις Ανθρώπινου Δυναμικού για την Επανάσταση των Δεξιοτήτων από τη ManpowerGroup



ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Η ManpowerGroup διαθέτει εργαλεία αξιολόγησης με τα οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να εντοπίσουν τα δυνατά τους σημεία, τις περιοχές που επιδέχονται βελτίωση και το εργασιακό περιβάλλον που τους ταιριάζει. Ταυτόχρονα, τα εργαλεία αυτά υποστηρίζουν τα στελέχη των οργανισμών ώστε να προβούν στις σωστές αποφάσεις επιλογής ή ανάπτυξης προσωπικού και να σχεδιάσουν τα κατάλληλα πλάνα ανάπτυξης.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ



ΔΕΔΟΜΕΝΑ



ΑΝΑΛΥΣΗ



ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ

Η πληροφόρηση αυτή μας υποστηρίζει στην πρόσληψη & ανάπτυξη ταλέντων, μειώνει τα κόστη για την απόκτησή τους και βελτιώνει την κινητικότητα των εργαζομένων ευθυγραμμίζοντας τις δεξιότητές τους με αυτές που έχει ανάγκη ο οργανισμός. Στην ManpowerGroup μπορούμε να σας προτείνουμε το κατάλληλο Εργαλείο Αξιολόγησης αναφορικά στην ανάγκη σας.



HOGAN ASSESSMENTS

Κατέχουν ηγετική θέση στα personality assessments και μπορούν να προβλέψουν την απόδοση στο χώρο εργασίας καθώς και να εξετάσουν την εργασιακή προσωπικότητα από διάφορες πτυχές. Εξετάζουν τη «φωτεινή πλευρά», τη «σκοτεινή πλευρά», τις αξίες & κίνητρα της προσωπικότητας πετυχαίνοντας το υψηλότερο επίπεδο εγκυρότητας στην πρόβλεψη της εργασιακής απόδοσης.



PEOPLEKEYS DISC

Παρουσιάζουν τα κίνητρα των υποψηφίων, τα προτιμώμενα εργασιακά περιβάλλοντα, στυλ επικοινωνίας, κ.λπ. Το DISC αποτελεί το ακρώνυμο των τεσσάρων κύριων προφίλ προσωπικότητας που περιγράφονται στο μοντέλο DISC: (D)ominance, (I)nnuence, (S)teadiness and (C)onscientiousness.



PEOPLEKEYS 4D DISC

Αξιολογούν 4 διαφορετικές διαστάσεις: Προσωπικότητα, Συμπεριφορά, Διαδικασία Σκέψης και Κίνητρα συνδυάζοντας 4 εργαλεία αξιολόγησης συμπεριφοράς. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν στη διαδικασία επιλογής προσωπικού, στις δράσεις ανάπτυξης ηγεσίας, να διευκολύνουν τη δημιουργία σχέσεων (team building) και την επικοινωνία επιλέγοντας την κατάλληλη συμπεριφορά σε διαφορετικές καταστάσεις.



CAREER HARMONY

Η σειρά εργαλείων αξιολόγησης CareerHarmony περιλαμβάνει τεστ ικανοτήτων, τεστ δεξιοτήτων και προσωπικότητας καθώς και προσομοιώσεις εργασιών. Τα 20 εργαλεία αξιολόγησης που περιλαμβάνει αξιολογούν τις επαγγελματικές δεξιότητες & ικανότητες για μια πληθώρα επαγγελματιών όπως Administrative Assistants, Sales & Marketing Managers, Financial Advisor, Design Engineer, Customer Service κλπ.



SKILLSINSIGHT

Μέσω αυτού του εργαλείου οι οργανισμοί λαμβάνουν πληροφορίες που αφορούν στην αξιολόγηση των υποψηφίων σε 3 βασικούς τομείς: Likeability (Προσωπικές & Διαπροσωπικές Δεξιότητες), Ability (Νοητική Ικανότητα/Αντίληψη) και Drive (Φιλοδοξία & Εσωτερική Παρακίνηση). Οι συμμετέχοντες λαμβάνουν άμεση ανατροφοδότηση μέσα από μια ενδιαφέρουσα εμπειρία.



LEARNABILITY QUOTIENT™

Αντικατοπτρίζει την επιθυμία και την ικανότητα των υποψηφίων να αναπτυχθούν και να προσαρμοστούν σε νέες συνθήκες και προκλήσεις καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής.

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΚΕΝΤΡΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ/ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Προκειμένου για μία ολοκληρωμένη χαρτογράφηση των δεξιοτήτων των στελεχών ή/και για μία δομημένη διαδικασία επιλογής νέου στελέχους στην εταιρεία σας, μπορούμε να σχεδιάσουμε μαζί σας ένα Κέντρο Ανάπτυξης ή Κέντρο Αξιολόγησης επιλέγοντας προσεκτικά τα κατάλληλα εργαλεία (assessment tools) υποστηριζόμενα από Συνεντεύξεις Δεξιοτήτων και Ασκήσεις (Role-Plays, Ομαδικές Εργασίες).



ΛΥΣΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (HUMAN/SOFT SKILLS)

Με την Επανάσταση των Δεξιοτήτων και την υγειονομική κρίση οι οργανισμοί έχουν ανάγκη εργαζομένους με τεχνικές (hard) & διαπροσωπικές (soft) δεξιότητες. Στην ManpowerGroup σχεδιάζουμε και διεξάγουμε εκπαιδευτικά προγράμματα που αναπτύσσουν αυτές τις δεξιότητες ώστε να καταστήσει τα στελέχη & τους εργαζομένους καλύτερα προετοιμασμένους και εξοπλισμένους για τις προκλήσεις του τώρα και του μέλλοντος.

Ενδεικτικά SoftSkills Εκπαιδευτικά Προγράμματα:

Δεξιότητες Συνέντευξης για Hiring Managers, Αποτελεσματική Διαχείριση Χρόνου, Ανθεκτικότητα & Διαχείριση Στρες, Προετοιμασία & Διεξαγωγή Επιδραστικών Παρουσιάσεων, Ηγετικές Δεξιότητες, κλπ. καθώς και το πρόγραμμα της **Right Management, Manager as Career Coach**.

MANAGER AS CAREER COACH BY RIGHT MANAGEMENT™

Προετοιμάζει τους Managers για να διεξάγουν ουσιαστικές συνομιλίες σταδιοδρομίας με τα άτομα της ομάδας τους. Καθώς οι Managers δεν είναι πάντα εξοπλισμένοι για τη διεξαγωγή αποτελεσματικών συνομιλιών σταδιοδρομίας είναι ζωτικής σημασίας για αυτούς να κατανοήσουν τη σημασία της κινητικότητας των εργαζομένων (employee mobility) και τον αντίκτυπο που έχουν οι σημαντικές συνομιλίες σταδιοδρομίας στην υλοποίηση του στρατηγικού οράματος.

Το πρόγραμμα Manager as Career Coach εξοικειώνει τους Managers στις δεξιότητες που χρειάζονται για να πραγματοποιούν θαρραλέες και ουσιαστικές συνομιλίες σταδιοδρομίας με τα μέλη της ομάδας τους. Τους υποστηρίζουμε με αυτό τον τρόπο να λαμβάνουν καλύτερες αποφάσεις ανάπτυξης για τους εργαζομένους τους ευθυγραμμισμένες με τις μεταβαλλόμενες ανάγκες της επιχείρησης. Μία τυπική δομή του προγράμματος περιλαμβάνει:



Προγράμματα Διαχείρισης & Μετάβασης Καριέρας από τη Right Management™

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ PERSONAL CAREER FOCUS

Το πρόγραμμα Personal Career Focus της Right Management έχει σχεδιαστεί για να βοηθήσει τους εργαζομένους να σχεδιάσουν την προσωπική τους πορεία και εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους κατανοώντας πού βρίσκονται τώρα, αναλογιζόμενοι το πού θέλουν να είναι και σχεδιάζοντας το πώς θα επιτύχουν τους στόχους τους στο πλαίσιο ενός διαρκώς μεταβαλλόμενου κόσμου εργασίας. Το Personal Career Focus συνδυάζει εξειδικευμένη επαγγελματική καθοδήγηση με δραστηριότητες αυτογνωσίας, ψυχομετρική αξιολόγηση και διαδικτυακούς πόρους με προσωπικό προβληματισμό και μάθηση για επιτάχυνση και ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του προγράμματος.

Βοηθώντας τους Εργαζομένους να Ανακαλύψουν την Προσωπική Πορεία & Εξέλιξη της Σταδιοδρομίας τους



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ (OUTPLACEMENT)

Το Πρόγραμμα Μετάβασης Καριέρας της Right Management παρέχει στους συμμετέχοντες ανάλυση των ικανοτήτων τους, γνώση αναφορικά στις μεταβιβάσιμες δεξιότητές τους, εναλλακτικές επιλογές σταδιοδρομίας, υπηρεσίες career coaching, συμβουλευτική για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και μία ευρεία γκάμα e-learning upskilling προγραμμάτων.

Λύσεις για την Επανάσταση των Δεξιοτήτων – Χάρτης Πορείας για Ανανέωση, Αναπροσδιορισμό, Ανασύνταξη

Οι ανάγκες σε δεξιότητες αλλάζουν γρηγορότερα από ποτέ, το ταλέντο είναι δυσεύρετο, οι οργανισμοί χρειάζονται ανανεωμένα και επικαιροποιημένα σε δεξιότητες ταλέντα μαζί με στρατηγικές ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού ώστε να προσελκύσουν, αναπτύξουν, δεσμεύσουν και διατηρήσουν τους καλύτερους στην επόμενη φάση της Επανάστασης των Δεξιοτήτων που διανύουμε.

Καθώς δεν μπορούμε να επιβραδύνουμε το ρυθμό της τεχνολογικής προόδου ή της παγκοσμιοποίησης μπορούμε να επενδύσουμε στις δεξιότητες των εργαζομένων και με αυτό τον τρόπο να αυξήσουμε την ανθεκτικότητα των ανθρώπων και των οργανισμών μας.

Οι Λύσεις με τις οποίες η ManpowerGroup μέσω της Right Management μπορεί να υποστηρίξει τους οργανισμούς να προετοιμαστούν και να ανταποκριθούν στην Επανάσταση των Δεξιοτήτων παρουσιάζονται παρακάτω:



Εργαλεία & Κέντρα Αξιολόγησης/ Ανάπτυξης

Γνωρίστε τα ταλέντα που διαθέτετε και τα ταλέντα που χρειάζεστε: Αξιοποιήστε ποιοτικά εργαλεία αξιολόγησης για να επιλέξετε τους καλύτερους υποψηφίους για τις θέσεις που διαθέτετε και να βοηθήσετε τους εργαζομένους σας να κατανοήσουν τα δυνατά τους σημεία, τα κενά τους και τις ανάγκες ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους.



Λύσεις Εκπαίδευσης (Human/Soft Skills)

Προγράμματα Ανάπτυξης Ατομικών & Διαπροσωπικών Δεξιοτήτων: Υποστηρίξτε τους εργαζομένους σας στην απόκτηση και ανάπτυξη σύγχρονων δεξιοτήτων προκειμένου να είναι καλύτερα εξοπλισμένοι στους μετασχηματισμούς της αγοράς εργασίας λόγω της ψηφιοποίησης και των μεταβολών που έχει επιφέρει η πανδημία.



Προγράμματα Διαχείρισης & Μετάβασης Καριέρας Right Management™

Υποστηρίξτε τους εργαζομένους σας να επιτύχουν τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες αναγνωρίζοντας τις ευκαιρίες ανάπτυξής τους εντός ή εκτός του οργανισμού. Διευκολύνετε όσους αποδεσμεύονται να βιώσουν το μετασχηματισμό του οργανισμού σας ομαλά προσφέροντάς τους σύγχρονα Προγράμματα Μετάβασης Καριέρας που θα τους βοηθήσουν να αναγνωρίσουν τις μεταβιβάσιμες δεξιότητές τους και να κατανοήσουν αυτές που χρειάζεται να αναπτύξουν.



ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ MANPOWERGROUP Η ManpowerGroup® (NYSE: MAN), κορυφαία εταιρεία λύσεων εργατικού δυναμικού, βοηθά τους οργανισμούς να μετασχηματιστούν μέσα σε έναν ταχύτατα μεταβαλλόμενο κόσμο, στους τομείς της αναζήτησης, αξιολόγησης, ανάπτυξης και διαχείρισης ταλέντων που θα τους επιτρέψουν να βγουν νικητές. Αναπτύσσουμε καινοτόμες λύσεις για εκατοντάδες χιλιάδες οργανισμούς κάθε χρόνο, παρέχοντας εξειδικευμένα ταλέντα ενώ παράλληλα βρίσκουμε ουσιαστική και βιώσιμη απασχόληση σε εκατομμύρια ανθρώπους σε ένα ευρύ φάσμα βιομηχανιών και δεξιοτήτων. Η εξειδικευμένη οικογένεια των προϊόντων μας – Manpower, Experis and Talent Solutions – δημιουργεί σημαντικά μεγαλύτερη αξία για υποψήφιους και για πελάτες σε περισσότερες από 75 χώρες και περιοχές, εδώ και πάνω από 70 χρόνια.

Αναγνωρίζομαστε συστηματικά για την ποικιλομορφία μας – ως ένα άριστο εργασιακό περιβάλλον για Γυναίκες, για την Συμπερίληψη, την Ισότητα και την Αναπηρία και το 2021 η ManpowerGroup ανακηρύχθηκε για δωδέκατη συνεχή χρονιά ως One of the World's Most Ethical Companies – επιβεβαιώνοντας τη θέση μας ως μια εταιρεία επιλογής για ταλέντα σε ζήτηση.

ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ MANPOWERGROUP ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ Στην Ελλάδα, ο όμιλος ManpowerGroup ιδρύθηκε το 1998. Μέσα από το δίκτυο 2 υποκαταστημάτων στην Αττική και Θεσσαλονίκη εντοπίζουμε, αξιολογούμε, αναπτύσσουμε και διαχειριζόμαστε ταλέντα σε όλο το φάσμα βασικών κλάδων της οικονομίας. Πιστοποιημένη σύμφωνα με το διεθνές πρότυπο ποιότητας ISO 9001:2015, στους τομείς εύρεσης και επιλογής προσωπικού καθώς και υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης σε όλο το δίκτυο των υποκαταστημάτων της. Ενώ, το 2020 η ManpowerGroup Ελλάδας απέκτησε την πιστοποίηση Great Place to Work® που υπογραμμίζει το επίπεδο του ομαδικού πνεύματος, της αξιοπιστίας και του σεβασμού που κυριαρχούν στον οργανισμό μας.

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ Η ManpowerGroup ανέθεσε στην Infocorp τη διεξαγωγή της ποσοτικής έρευνας το 2020, μελετώντας 374 εργοδότες στην Ελλάδα.

ΣΥΜΜΕΤΕΧΕΤΕ ΣΤΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΨΗΦΙΑΚΑ:



facebook.com/ManpowerGroupGreece/



linkedin.com/company/manpowergroup-greece/

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη ManpowerGroup, επισκεφθείτε τη σελίδα: WWW.MANPOWERGROUP.GR