



# Η Νέα Ανθρώπινη Εποχή

2023 Έκθεση τάσεων ανθρώπινου  
δυναμικού



# Τι θα βρείτε στην παρούσα έκθεση

4 βασικές **ΔΥΝΑΜΕΙΣ** που επηρεάζουν το μέλλον της εργασίας

14 υποκείμενες **ΤΑΣΕΙΣ** που επιταχύνονται

**Βασικές πληροφορίες και συμπεράσματα** που θα σας βοηθήσουν να προετοιμάσετε το μέλλον



# Μήνυμα του Jonas Prising, Προέδρου και Διευθύνοντα Συμβούλου

Η τεχνολογία θα μπορούσε να είναι ο μεγάλος «καταλύτης». Οι άνθρωποι εξακολουθούν να είναι το μέλλον.



Οι άνθρωποι πάντα προσαρμόζονταν στις νέες τεχνολογίες και στους καλύτερους τρόπους δράσης. Όπως λέγεται, η ιστορία επαναλαμβάνεται. Και η πανδημία μας δίδαξε για άλλη μια φορά ότι μπορούμε να σημειώσουμε εξαιρετική πρόοδο αν είμαστε ενωμένοι - **είναι ο συνδυασμός καινοτομίας, τεχνολογίας και ανθρώπινης εφευρετικότητας που θα μας βοηθήσει να ξεπεράσουμε τις μεγαλύτερες προκλήσεις.**

Ο όμιλος ManpowerGroup προέβλεψε την Ανθρώπινη Εποχή εδώ και μια δεκαετία, όταν εντοπίσαμε ότι το ανθρώπινο κεφάλαιο θα καθίστατο το ισχυρό διαφοροποιό στοιχείο και η κινητήρια δύναμη της οικονομικής ανάπτυξης. Τα τελευταία χρόνια, έχουμε ακούσει πολλά για ρομπότ που παίρνουν τις εργασίες μας. Αυτό που πιστεύαμε τότε, και έχει συμβεί ήδη, είναι ότι η τεχνολογία μπορεί να αυξήσει τις ανθρώπινες δεξιότητες αντί να τις αντικαταστήσει. Τώρα ξεκινάμε μια Νέα Ανθρώπινη Εποχή - μια εποχή όπου οι άνθρωποι χρησιμοποιούν την τεχνολογία και τα ψηφιακά εργαλεία για να ενισχύσουν τις ανθρώπινες συνδέσεις, να είναι πιο παραγωγικοί και να ζήσουν πιο ουσιαστικές ζωές.

Αυτό δεν ήταν ποτέ πιο επίκαιρο. Ως παγκόσμια κοινότητα, καλούμαστε να διαχειριστούμε ορισμένα κρίσιμα ζητήματα — την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής, τη γεφύρωση του χάσματος δεξιοτήτων και την απελευθέρωση του δυναμικού που δεν είναι εύκολα αντιληπτό.

Ναι, οι εργαζόμενοι επικεντρώνονται στην επιτυχία και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και ενδιαφέρονται επίσης βαθιά για τη δράση για το κλίμα, την ισότητα, την ποικιλομορφία και την προώθηση των ευκαιριών για όλους.

Είμαι ένας αισιόδοξος άνθρωπος αλλά και ρεαλιστής. Ο κόσμος μας βελτιώνεται, ωστόσο για να συνεχίσουμε να σημειώνουμε πρόοδο, θα πρέπει να επιδιώξουμε την ενίσχυση των ανθρώπινων δυνατοτήτων σε κλίμακα και ταχύτητα. Η πανδημία μας έδειξε πόσο γρήγορα μπορούμε να προσαρμοστούμε και να αντεπεξέλθουμε όταν χρειάζεται. Πιστεύουμε ότι ο εφοδιασμός των ανθρώπων με τις δεξιότητες για την αξιοποίηση της τεχνολογίας θα δημιουργήσει ένα μέλλον εργασίας που είναι πιο κοντά σε αυτό που θέλουν οι εργαζόμενοι του μέλλοντος. Είναι ο τρόπος με τον οποίο θα οικοδομήσουμε ένα μονοπάτι για όλους για να αυξήσουμε την ευημερία για τους πολλούς και όχι για τους λίγους.

Σε αυτήν την έκθεση, θα διερευνήσουμε τις τάσεις του ανθρώπινου δυναμικού που φέρνουν πιο κοντά τη Νέα Ανθρώπινη Εποχή.

A handwritten signature in black ink that reads "Jonas Prising".

**Jonas Prising, Chairman & CEO**

# Τάσεις που οδηγούν τη νέα ανθρώπινη εποχή

## Η εναλλαγή των δημογραφικών δεδομένων



### Τάση 1:

Η επίδραση της ανάπτυξης νεότερων γενιών στην Ηγεσία στις προσδοκίες της απασχόλησης

### Τάση 2:

Ένα ζήτημα προτεραιότητας για τους εργαζόμενους: Τα θέματα που τους ενδιαφέρουν

### Τάση 3:

Σε ποιο βαθμό πρέπει να εξετάσετε ένα πτυχίο πανεπιστημίου;

### Τάση 4:

Ήρθε η ώρα να αποσύρουμε την έννοια της συνταξιοδότησης

## Ατομική επιλογή



### Τάση 5:

Όχι μια ζωή γεμάτη «εργασία», αλλά μια «γεμάτη» ζωή

### Τάση 6:

Οι γυναίκες θέλουν να εργάζονται αλλά σύμφωνα με τις ανάγκες τους

### Τάση 7:

Ποια ημέρα ...περισσεύει στην πενθήμερη εβδομάδα εργασίας;

### Τάση 8:

Μειώστε την ένταση για να περιορίσετε την εργασιακή εξάντληση

### Τάση 9:

Αναζητώντας εκπλήρωση. Όχι μόνο πρόοδο.

## Υιοθέτηση τεχνολογίας



### Τάση 10:

Οι αναπτυσσόμενοι κλάδοι θα πρέπει να αναπτύξουν το δικό τους ταλέντο

### Trend 11:

Να επαναφέρουμε τις ανθρώπινες ποιότητες. Όχι στον απανθρωπισμό.

### Trend 12:

Εξακολουθούμε να εργαζόμαστε για τον ορισμό ενός υβριδικού μοντέλου εργασίας

## Ανταγωνιστικές κινητήριες δυνάμεις



### Trend 13:

Το ταλέντο δεν γνωρίζει σύνορα

### Trend 14:

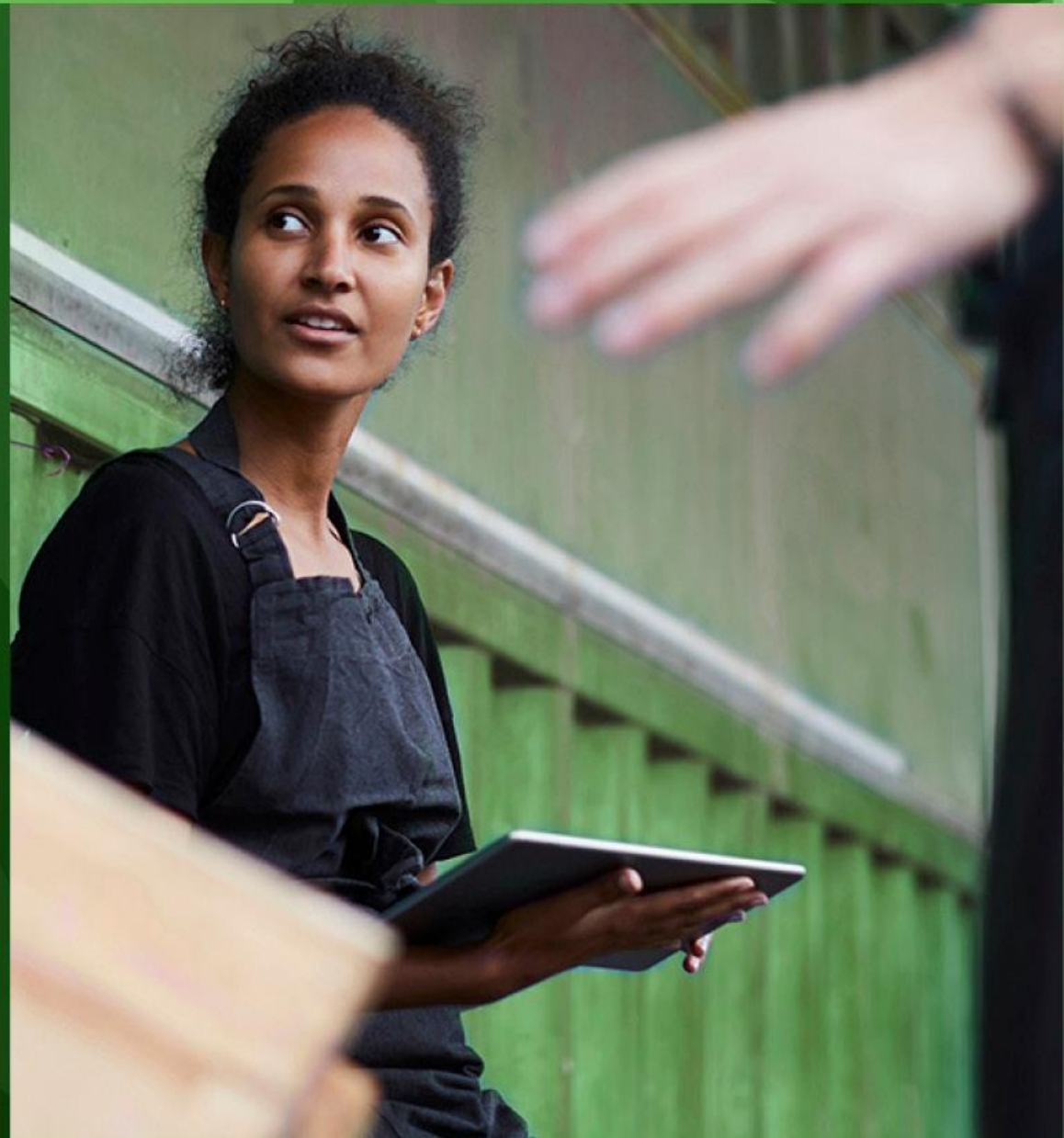
Κίνδυνος και ανθεκτικότητα σε έναν μεταβαλλόμενο κόσμο



# Η εναλλαγή των δημογραφικών δεδομένων

Τα ποσοστά γεννήσεων συνεχίζουν να μειώνονται ενώ αυξάνεται η δημογραφική γήρανση δημιουργώντας σοβαρές ελλείψεις ταλέντων και προκαλώντας μειωμένη συμμετοχή στο ανθρώπινο δυναμικό σε πολλές χώρες.

Οι ελλείψεις δεξιοτήτων εντοπίζονται σε αναπτυσσόμενους τομείς και περισσότεροι εργαζόμενοι της Gen Z ανεβάζουν τον πήχη για ζητήματα που τους ενδιαφέρουν, από το DEIB (Διαφορετικότητα, Ισότητα, Ένταξη και Ανήκειν) έως την κλιματική αλλαγή.





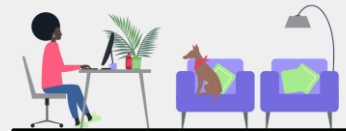
## ΤΑΣΗ 1

# Η επίδραση της ανάπτυξης νεότερων γενιών στην Ηγεσία στις προσδοκίες της απασχόλησης

Σε κάθε παγκόσμιο ζήτημα - από τη διαφορετικότητα, την ισότητα, την ένταξη και το ανήκειν (DEIB) έως την κλιματική αλλαγή και το κίνημα ΛΟΑΤΚΙ+ - οι Gen Z απαιτούν περισσότερα από τους εργοδότες τους. [Το 52% δηλώνουν ότι οι εταιρείες δεν κάνουν αρκετά για το Περιβάλλον.](#)

Ο ρόλος και η προσδοκία για τις επιχειρήσεις δεν είχαν ποτέ τόσο μεγάλη σημασία και οι οργανισμοί πρέπει να έχουν έναν σαφή και αυθεντικό σκοπό εάν θέλουν να προσελκύσουν, να αναπτύξουν και να διατηρήσουν ταλέντα της Gen Z.

- Η Gen Z θα αποτελεί [το 27% του ανθρώπινου δυναμικού έως το 2025](#) στηρίζοντας έμπρακτα πολιτικές και πρακτικές [DEIB](#).
- [Το 68% των εργαζομένων της Gen Z δεν είναι ικανοποιημένοι](#) με την πρόοδο του οργανισμού τους στη δημιουργία ενός ποικιλόμορφου και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού περιβάλλοντος και [το 56% δεν θα δεχόταν έναν ρόλο χωρίς ποικιλόμορφη ηγεσία.](#)
- [Οι νεότερες γενιές θα είναι τέσσερις έως επτά φορές πιο εκτεθειμένες σε καύσωνες κατά τη διάρκεια της ζωής τους](#) συγκριτικά με τις παλαιότερες γενιές.



## 88%

δηλώνουν ότι η πανδημία έχει επηρεάσει αυτό που θέλουν από την εργασία τους έναντι 65% των εργαζομένων ηλικίας 55 ετών και άνω.

Μελέτη καταναλωτών ManpowerGroup Νοέμβριος 2022, 7.000 εργαζόμενοι στις ΗΠΑ, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ισπανία, την Ιταλία, τη Γαλλία, τη Σκανδιναβία και την Ολλανδία



## ΤΑΣΗ 2

# Ένα ζήτημα προτεραιότητας για τους εργαζόμενους: Τα θέματα που τους ενδιαφέρουν

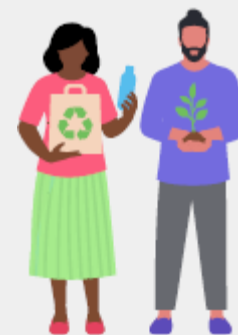
Περισσότερο από ποτέ στο παρελθόν, οι εργαζόμενοι θέλουν να γνωρίζουν πού βρίσκονται οι εταιρείες σε θέματα για τα οποία αισθάνονται «παθιασμένοι». Οι εργοδότες πρέπει να αποδείξουν τον κοινωνικό και περιβαλλοντικό τους αντίκτυπο με μια περισσότερο επιστημονικά τεκμηριωμένη προσέγγιση.

Πρέπει να επικεντρωθούν στη δημιουργία μιας απασχόλησης στην οποία θα υπάρχει ευημερία για όλους – διευρύνοντας τη διαφορετικότητα, την ισότητα, την ένταξη και το ανήκιν, αυξάνοντας την ατομική απασχολησιμότητα και δίνοντας στους εργαζόμενους μεγαλύτερο έλεγχο της ευημερίας τους, ώστε να μπορούν να αισθάνονται σίγουροι ότι διαθέτουν τις δεξιότητες για το σήμερα και το αύριο.

Οι άνθρωποι και οτιδήποτε συντελεί και οδηγεί στην ευημερία αποτελούν προτεραιότητα και οι οργανισμοί θα πρέπει να «χτίσουν» πολυπαραγοντικές ικανότητες για την αντιμετώπιση του S του ESG.

Όσον αφορά στο Περιβάλλον, οι εργαζόμενοι θα αναζητήσουν νέες ευκαιρίες και δεξιότητες σε κλάδους πράσινης ανάπτυξης.

- Ο ρυθμός δημιουργίας θέσεων εργασίας για την Προστασία του Περιβάλλοντος και τη Βιωσιμότητα αναμένεται να επιταχυνθεί το 2023, όπως ορίζεται: Από τις θέσεις εργασίας σε πράσινους τομείς έως εκείνες που μειώνουν την κατανάλωση ενέργειας και πρώτων υλών, που περιορίζουν τις εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου, που ελαχιστοποιούν τα απόβλητα και τη ρύπανση και που προστατεύουν και αποκαθιστούν τα οικοσυστήματα και επιτρέπουν στις επιχειρήσεις και τις κοινότητες να προσαρμοστούν στην κλιματική αλλαγή.
- [Περίπου 6 στους 10 Ευρωπαίους πιστεύουν ότι οι πολιτικές για την καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής θα δημιουργήσουν περισσότερες νέες θέσεις εργασίας](#) από όσες εξαλείφουν.
- [Το 75% των επενδυτών δηλώνουν ότι οι εταιρείες θα πρέπει να αντιμετωπίσουν ζητήματα ESG](#), ακόμη και αν κάτι τέτοιο μειώνει τη βραχυπρόθεσμη κερδοφορία.



**Το 78% των οργανισμών έχουν ή αναπτύσσουν στόχους ESG**

**αλλά μόνο το 6% δηλώνουν ότι έχουν τα talέντα που χρειάζονται για να τους επιτύχουν**

ManpowerGroup, [Η αναζήτηση ταλέντων ESG](#), Νοέμβριος 2022



### ΤΑΣΗ 3

# Σε ποιο βαθμό πρέπει να εξετάσετε ένα πτυχίο πανεπιστημίου;

Οι απαιτήσεις βαθμών στο πτυχίο έχουν χρησιμοποιηθεί εδώ και καιρό για να φιλτράρουν τους υποψηφίους και η άνοδος της τεχνολογίας ανάλυσης βιογραφικών μόνο επιτάχυνε αυτήν την τάση.

Αλλά υπάρχει ένα μειονέκτημα - πολλοί υποψήφιοι χωρίς πτυχία εμποδίζονται στο να έχουν πρόσβαση σε καλύτερες θέσεις εργασίας, παρά το γεγονός ότι διαθέτουν δεξιότητες και εμπειρία που τους καθιστούν εξαιρετικά καταρτισμένους.

Τώρα η [αγορά εργασίας με πολλές κενές θέσεις και λίγους υποψηφίους](#) ωθεί τους εργοδότες να μειώσουν ή να εξαλείψουν τις απαιτήσεις πτυχίου. [Η Google, η Delta Air Lines και η IBM](#) είναι μόνο ορισμένες από τις εταιρείες που στρέφονται σε δεδομένα και πληροφορίες - όχι μόνο στην ακαδημαϊκή απόδοση - για να μετρήσουν καλύτερα τις δυνατότητες απασχόλησης ενός υποψηφίου.







## ΤΑΣΗ 4

# Ήρθε η ώρα να αποσύρουμε την έννοια της συνταξιοδότησης

Με τις ελλείψεις ανθρώπινου δυναμικού να αυξάνονται, οι εργοδότες πρέπει να βρουν ταλέντα όπου μπορούν. Και ποιο είναι καλύτερο μέρος για να αναζητήσετε ταλέντα, από τα εκατομμύρια ικανών και με υψηλά κίνητρα, συνταξιούχων; Άτομα με εργασιακή εμπειρία ζωής που είναι πρόθυμα και ικανά να συνεισφέρουν - και να κάνουν τη διαφορά.



*Οι εργοδότες πρέπει να επανεκπαιδευτούν για να προσδιορίσουν πώς μπορούν να χρησιμοποιήσουν καλύτερα τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας. Οι άνθρωποι που συνεχίζουν να εργάζονται περισσότερο, εξασφαλίζουν μεγαλύτερο προσδόκιμο ζωής. Η κοινωνική τους ενσωμάτωση συμβάλλει στη μακροζωία τους.*

– Joseph Chamie, Δημογράφος και Πρώην Διευθυντής, Τμήμα Πληθυσμού των Ηνωμένων Εθνών



- Οι πληθυσμοί γερνούν ταχύτατα στις ανεπτυγμένες χώρες — στη Γαλλία, ο πρόεδρος Εμανουέλ Μακρόν [ετοιμάζεται να αυξήσει την ελάχιστη συνταξιοδότηση από τα 62 στα 65 έτη](#).
- Ρεκόρ [3,2 εκατομμυρίων Αμερικανών εργαζομένων συνταξιοδοτήθηκαν το 2020 και 10.000 εργαζόμενοι θα συνταξιοδοτούνται καθημερινά μέχρι το 2029](#).
- [Θα σημειωθεί παγκόσμια έλλειψη εργαζομένων της τάξεως των 85 εκατομμυρίων έως το 2030](#) (περίπου ισοδύναμη με τον συνολικό πληθυσμό της Γερμανίας).
- Το αυξανόμενο κόστος ζωής και η επιθυμία για σύνδεση φέρνουν τους συνταξιούχους πίσω στην εργασία.

**Μόλις το 19% των διευθυντών προσλήψεων επιδιώκουν ενεργά να προσλάβουν συνταξιούχους που επιθυμούν να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας**



Μελέτη καταναλωτών του ομίλου ManpowerGroup  
Νοεμβρίου 2022



# Ατομική Επιλογή

Η πανδημία έκανε την ευέλικτη εργασία πραγματικότητα για πολλούς εργαζόμενους, προκαλώντας μια θεμελιώδη αλλαγή στον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι εξισορροπούν την επαγγελματική και την προσωπική τους ζωή. Θέλουν περισσότερες επιλογές για το πότε, πού και πώς εργάζονται, χωρίς η εργασία από το σπίτι να γίνεται ατελείωτη. Και εκτιμούν πράγματα όπως η προσωπική ολοκλήρωση, η μάθηση και η ανάπτυξη έναντι της απλής εξέλιξης της σταδιοδρομίας.





## ΤΑΣΗ 5

# Όχι μια ζωή γεμάτη «εργασία», αλλά μια «γεμάτη» ζωή

Η πανδημία έδειξε ότι μια καριέρα είναι μόνο μια διάσταση μιας πλούσιας και ικανοποιητικής ζωής. Τώρα άνθρωποι όλων των ηλικιών και φύλων αναζητούν εργοδότες που αναγνωρίζουν και υποστηρίζουν ενεργά μια πιο υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.



- Η πλειονότητα των εργαζομένων (81%) δηλώνουν ότι η πανδημία έχει επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο σκέφτονται για την εργασία.
- Το 31% των σημερινών εργαζομένων θα αναλάμβαναν έναν άλλο ρόλο τον επόμενο μήνα εάν προσέφερε έναν καλύτερο συνδυασμό εργασίας και τρόπου ζωής.
- Το 61% των εργαζομένων πιστεύουν ότι η ασύγχρονη εργασία δημιουργεί καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και το 42% θεωρούν ότι αυτό είναι το μέλλον της εργασίας.
- Το 64% του ανθρώπινου δυναμικού θα εξέταζε το ενδεχόμενο να αναζητήσει νέα θέση εργασίας εάν τους ζητηθεί να επιστρέψουν στο γραφείο με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.



**Το 42%** των millennials θέλουν περισσότερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Μελέτη καταναλωτών ManpowerGroup Νοέμβριος 2022



## ΤΑΣΗ 6

# Οι γυναίκες θέλουν να εργάζονται αλλά σύμφωνα με τις ανάγκες τους

Εκατομμύρια γυναίκες εγκατέλειψαν την εργασία τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας και πολλές δεν έχουν ακόμη επιστρέψει, καθώς οι παλαιοί τρόποι εργασίας μοιάζουν λιγότερο συμβατοί με τις νέες προτεραιότητες διαβίωσης.

Οι οργανισμοί πρέπει να επαναπροσδιορίσουν πότε, πού και πώς γίνεται η εργασία, να προσφέρουν μισθολογική ισότητα και να προωθήσουν την επανεπίδραση, τα οποία όχι μόνο θα φέρουν πίσω τις γυναίκες, αλλά θα βοηθήσουν στην επιτυχή διαχείριση της παγκόσμιας κρίσης ταλέντων.

Είναι σαφές ότι η ευθυγράμμιση των επιχειρηματικών πρακτικών με τις ανάγκες των γυναικών πρέπει να αποτελεί κορυφαία προτεραιότητα για τους εργοδότες παγκοσμίως.



- Οι γυναίκες θέλουν πιο ευέλικτες ώρες γραφείου (πιο σημαντικό από την αμιγώς απομακρυσμένη εργασία), συμπεριλαμβανομένων λιγότερων ημερών στο γραφείο.
- Οι γυναίκες έχουν περισσότερα κίνητρα από τους άνδρες για να επιστρέψουν στο γραφείο: Το 41% των γυναικών αναφέρουν την κοινωνικότητα / σύνδεση μεταξύ των κορυφαίων λόγων για να επιστρέψουν.
- Επιθυμούν περισσότερη σταθερότητα, με λιγότερο φόβο να χάσουν μια εργασιακή θέση, ενώ η ισότητα στο χώρο εργασίας - ανεξάρτητα από την ηλικία, τη φυλή ή το φύλο - είναι υψίστης σημασίας.
- Οι δεξιότητες έχουν σημασία — οι γυναίκες αναζητούν περισσότερες ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης.



**Το 41% των γυναικών δηλώνουν ότι εκτιμούν την εργασία με φυσική παρουσία για κοινωνική σύνδεση**

Μελέτη καταναλωτών ManpowerGroup Νοέμβριος 2022



## ΤΑΣΗ 7

# Ποια ημέρα...περισσεύει στην πενθήμερη εβδομάδα εργασίας;

Η έρευνα δείχνει ότι η μετάβαση σε μια τετραήμερη εβδομάδα εργασίας μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητα, να μειώσει τα γενικά έξοδα, να ενισχύσει την ευημερία, να προσελκύσει και να διατηρήσει ταλέντα και να ενθαρρύνει τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

Η ευελιξία είναι σημαντική, αλλά πρέπει να κατανέμεται δίκαια σε όλες τις κατηγορίες – όχι μόνο στους εργαζόμενους με πνευματική εργασία. Από τους χειρώνακτες εργάτες έως τους οδηγούς παράδοσης και τους υπαλλήλους αποθήκης, όλοι χρειάζονται και αξίζουν επιλογές και θέλουν εργοδότες που να υποστηρίζουν τις ανάγκες τους.



*Εάν υπάρχει κάτι θετικό που κληροδότησε ο Covid, είναι ότι πρέπει να επανεξετάσουμε τις προτεραιότητές μας, σωστά; Ότι μπορεί να αποφασίσουμε πως δεν θέλουμε η εργασία μας να είναι το κέντρο της ζωής μας και προτιμάμε να σχεδιάζουμε την εργασία γύρω από τη ζωή και όχι τη ζωή μας γύρω από την εργασία μας, κάτι που πάρα πολλοί από εμάς, ιδιαίτερα στη Δύση, έχουμε κάνει για πολύ καιρό.*

*Adam Grant, Καθηγητής Διοίκησης και Ψυχολογίας, Σχολή Wharton, Πανεπιστήμιο της Πενσυλβάνια.*



- Μετά από ένα εξάμηνο πιλοτικό πρόγραμμα 4ήμερης εβδομαδιαίας εργασίας στις ΗΠΑ και την Ιρλανδία, [το 97% των εργαζομένων δηλώνουν ότι θέλουν να συνεχίσουν με ένα συμπυκνωμένο πρόγραμμα.](#)
- Μόνο 1 στους 10 οργανισμούς παρέχει επί του παρόντος δυνατότητα τετραήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.



Μελέτη καταναλωτών ManpowerGroup Νοέμβριος 2022

**4 στους 10**  
εργαζόμενους θα  
αντάλασαν το  
**5%** του μισθού τους  
για μια εβδομάδα 4  
ημερών



## ΤΑΣΗ 8

# Μειώστε την ένταση για να περιορίσετε την εργασιακή εξάντληση

Οι οργανισμοί που χτίζουν τα επιχειρηματικά τους μοντέλα με την προσδοκία ότι οι εργαζόμενοι θα προχωρήσουν εκτός των προκαθορισμένων ορίων, παρέχοντας τις υπηρεσίες τους νύχτες, Σαββατοκύριακα ακόμη και τις αργίες για να προωθήσουν στόχους ή να τηρήσουν τις προθεσμίες, ίσως χρειαστεί να επανεξετάσουν αυτή τη στρατηγική, δεδομένων των αυξανόμενων επιλογών των εργαζομένων και των προτιμήσεων τρόπου ζωής.



*Η πανδημία κατέστησε αδύνατο να αγνοήσουμε αυτό που ήταν ήδη μια αυξανόμενη κρίση ψυχικής υγείας. Ο στόχος τώρα είναι να περάσουμε από την επίγνωση στη δράση. Για τη βοήθεια που πρέπει να παράσχουμε στους ανθρώπους να εντοπίσουν τα προειδοποιητικά σημάδια των προκλήσεων ψυχικής υγείας, ώστε να μπορούν να ζητήσουν τη βοήθεια που χρειάζονται, να κάνουν τις αλλαγές που πρέπει να κάνουν και να ζήσουν τη ζωή που θέλουν.*

*Ariana Huffington, Ιδρύτρια και Διευθύνουσα Σύμβουλος, Thrive Global*



- Οι εργαζόμενοι (66%) πιστεύουν ότι οι εργοδότες έχουν όλη τη δύναμη να καθορίζουν πού εργάζονται.
- Σχεδόν το ένα τρίτο (29%) των εργαζομένων δηλώνουν ότι επιθυμούν ο διευθυντής τους να κατανοήσει καλύτερα την προσπάθεια που απαιτείται για την ολοκλήρωση των εργασιών.

**Το 48% των εργαζομένων, σχεδόν οι μισοί, δηλώνουν ότι εργάζονται υπερβολικά, τακτικά κάθε εβδομάδα**



Μελέτη καταναλωτών ManpowerGroup Νοέμβριος 2022



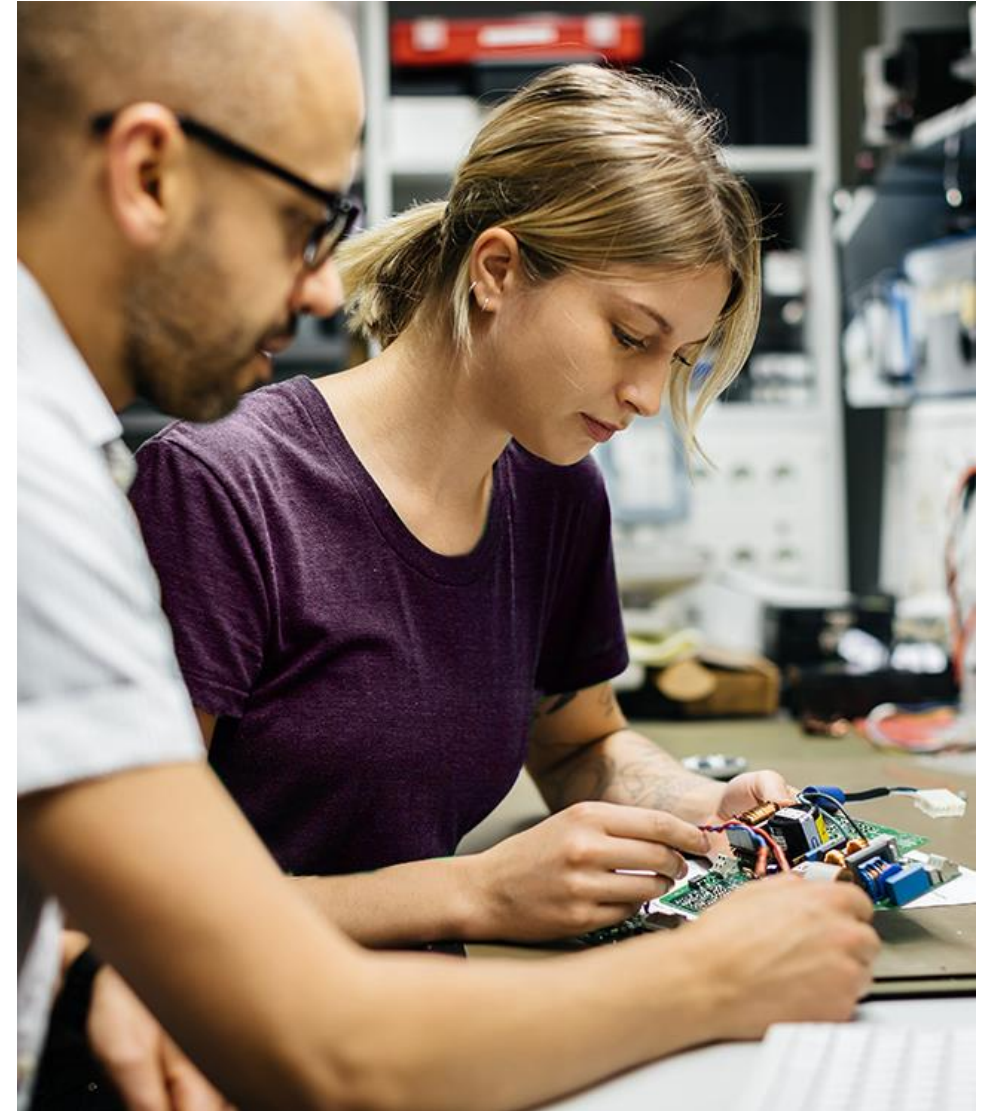
## ΤΑΣΗ 9

# Αναζητώντας εκπλήρωση. Όχι μόνο πρόοδο.

Οι εργαζόμενοι παρακινούνται όλο και περισσότερο από την ανάπτυξη δεξιοτήτων και εμπειριών αντί να αναζητούν ιεραρχία και τίτλους εργασίας. Αυτό συχνά περιλαμβάνει την πραγματοποίηση «μετακινήσεων» εντός της εταιρείας αλλά σε άλλο τμήμα με το ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο με την τρέχουσα θέση ώστε οι εργαζόμενοι να αισθανθούν εκπλήρωση και να εξελιχθούν σε πιο ευέλικτους εργαζόμενους.

- Το 57% των εργαζομένων παρακολουθούν ήδη εκπαιδευτικά προγράμματα εκτός εργασίας, επειδή τα προγράμματα κατάρτισης της εταιρείας δεν τους διδάσκουν σχετικές δεξιότητες, δεν προωθούν την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους ή απλά δεν τους βοηθούν να παραμείνουν ανταγωνιστικοί στην αγορά.
- Οι οργανισμοί σχεδιάζουν να προσφέρουν στην πλειονότητα των εργαζομένων (71%) κάποια εκπαίδευση ή εργαλεία για να αναπτύξουν τη σταδιοδρομία τους, συνήθως σε τεχνικούς ρόλους.
- Οι γυναίκες (67%) έχουν λιγότερες πιθανότητες από τους άνδρες (75%) να έχουν επανεκπαιδευτεί.
- Μόνο το ένα τρίτο των εργαζομένων παρακολουθούν επί του παρόντος μαθήματα αναβάθμισης δεξιοτήτων.

Μελέτη καταναλωτών του ομίλου ManpowerGroup Νοέμβριος 2022





# Υιοθέτηση Τεχνολογίας

Η σύζευξη της τεχνολογικής καινοτομίας με την ανθρώπινη εφευρετικότητα θα δημιουργήσει ευρεία οικονομική ανάπτυξη και θα βοηθήσει να ξεπεραστούν οι προκλήσεις της κοινωνίας.

Καθώς οι οργανισμοί συνεχίζουν να επενδύουν στην τεχνολογία, θα πρέπει να προωθήσουν τις ψηφιακές δεξιότητες εκ των έσω, αναζητώντας παράλληλα εξωτερικά ταλέντα για να μεγιστοποιήσουν την απόδοση της επένδυσης.

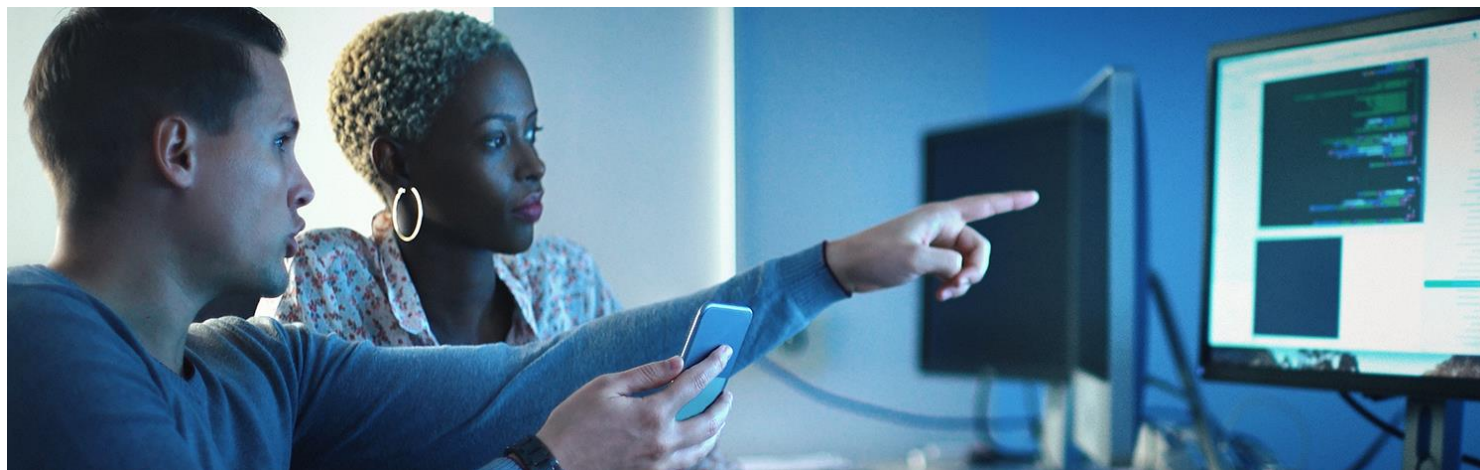






## ΤΑΣΗ 10

# Οι αναπτυσσόμενες βιομηχανίες θα πρέπει να αναπτύξουν το δικό τους ταλέντο



Ενώ πολλοί οραματίζονται μια ευρεία οικονομική χαλάρωση το 2023, η ζήτηση εργασίας θα παραμείνει ισχυρή σε πολλούς τομείς ανάπτυξης. Ο συνεχιζόμενος ψηφιακός μετασχηματισμός θα ωθήσει τους εργοδότες σε αυτούς τους τομείς να βρουν δημιουργικούς τρόπους για να καλύψουν θέσεις μεσαίων και υψηλότερων δεξιοτήτων.

Οι εργοδότες που εστιάζουν στην υποστήριξη των ανθρώπων τους στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους θα προσελκύσουν, θα διατηρήσουν, θα δημιουργήσουν και θα «χτίσουν» την επόμενη γενιά αναβαθμισμένων ταλέντων.



*Σήμερα, η ισχυρή αύξηση των θέσεων εργασίας δεν μπορεί να επιτευχθεί λόγω του διευρυνόμενου χάσματος μεταξύ των δεξιοτήτων που διαθέτουν οι άνθρωποι και των εξειδικευμένων δεξιοτήτων που χρειάζονται οι εταιρείες.*

*Dr Tomas Chamorro-Premuzic, Γενικός Διευθυντής Καινοτομίας, ManpowerGroup*



- Η ζήτηση θα συνεχίσει να αυξάνεται για εξειδικευμένες δεξιότητες - από περισσότερους από 140.000 εργαζόμενους τεχνολογίας που απολύθηκαν από τον Μάρτιο του 2022, [το 72% βρήκε νέες θέσεις εργασίας μέσα σε τρεις μήνες](#).
- [Έως το 2025 θα υπάρχουν 149 εκατομμύρια νέες ψηφιακές θέσεις εργασίας](#), σε τομείς όπως η ιδιωτικότητα και η εμπιστοσύνη (Privacy and Trust), η ασφάλεια στον κυβερνοχώρο (Cybersecurity), η ανάλυση δεδομένων (Data Analysis), η μηχανική μάθηση (Machine Learning) και η τεχνητή νοημοσύνη (AI), το cloud, τα δεδομένα (Data) και η ανάπτυξη λογισμικού (Software Development).
- Καθώς αυξάνεται η υιοθέτηση της τεχνολογίας, [το 50% όλων των εργαζομένων θα χρειαστούν επανεπίδραση έως το 2025](#).
- [Το 76% των παγκόσμιων εταιρειών αγωνίζονται να καλύψουν τις κενές θέσεις εργασίας](#) για εργαζόμενους στον τομέα της πληροφορικής και της τεχνολογίας.



## ΤΑΣΗ 11

# Να επαναφέρουμε τις ανθρώπινες ποιότητες, όχι στον απανθρωπισμό

Οι άνθρωποι αρχίζουν να αναγνωρίζουν πόσο η τεχνολογία και η καινοτομία έχουν βελτιώσει τον κόσμο της εργασίας - δεν είναι πλέον ακριβές να σκεφτόμαστε «άνθρωπος εναντίον αυτοματισμού». Οι οργανισμοί πρέπει τώρα να χρησιμοποιήσουν τη δύναμη της τεχνολογίας για να επαναπροσδιορίσουν -όχι να απανθρωποποιήσουν- τον χώρο εργασίας.



*Τα τελευταία πράγματα που θα μπορούν να κάνουν οι μηχανές είναι να δείχνουν σεβασμό, εκτίμηση ή φροντίδα για τους άλλους. Έτσι, παρά το γεγονός ότι ορισμένοι μπορεί να πιστεύουν ότι καθώς η τεχνολογία γίνεται πιο εμφανής, θα πρέπει όλοι να γίνουμε επιστήμονες δεδομένων και να μάθουμε κωδικοποίηση, η πραγματική ανάγκη είναι οι άνθρωποι να ενισχύσουν τις ανθρώπινες δεξιότητές τους και τις προσωπικές πλευρές του ταλέντου τους, που είναι στην πραγματικότητα οι πιο δύσκολες δεξιότητες για να βρεθούν.*

*Dr Tomas Chamorro-Premuzic, Γενικός Διευθυντής Καινοτομίας, ManpowerGroup*



- Παρά το γεγονός ότι ο πιο συνηθισμένος τύπος κατάρτισης / εργαλείων είναι πάνω σε τεχνικές δεξιότητες, οι εργαζόμενοι αναφέρουν ότι «η παραγωγικότητα δεν είναι το πιο σημαντικό χαρακτηριστικό για την καλή εκτέλεση της εργασίας τους».
- Περισσότεροι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι η ικανότητα συνεργασίας (83%), επίλυσης προβλημάτων (82%) και αξιοπιστίας (82%) είναι σημαντική για να κάνουν καλά την εργασία τους από το να συνιστούν απλώς το μέσο για την ολοκλήρωση μιας εργασίας (76%).
- Οι εργοδότες συμφωνούν ότι «η αξιοπιστία είναι ένα από τα κορυφαία σημαντικά χαρακτηριστικά» (40%), ακολουθούμενη από την ευελιξία (31%) και την εμπιστοσύνη (31%).

Μελέτη καταναλωτών του ομίλου ManpowerGroup Νοέμβριος 2022



## ΤΑΣΗ 12

# Εξακολουθούμε να εργαζόμαστε για τον ορισμό ενός υβριδικού μοντέλου εργασίας

Όλοι συμφωνούν ότι η υβριδική εργασία αφορά στην ευελιξία, την επιλογή και την παροχή στους εργαζομένους περισσότερου ελέγχου σχετικά με το πότε, πού και πώς εκτελούν την εργασία τους. Και πρέπει να λειτουργήσει τόσο για αυτούς όσο και για τους εργοδότες τους. Επιπλέον, αυτό αποτελεί ένα μικτό «πακέτο» μοντέλων και προσεγγίσεων, συχνά προσανατολισμένο σε ορισμένους κλάδους ή επαγγέλματα.

Κορυφαία προτεραιότητα για τους πνευματικά εργαζόμενους, για παράδειγμα, είναι η ασύγχρονη εργασία, η οποία υποστηρίζει τόσο την προσωπική όσο και την απομακρυσμένη συνεργασία, σε χρόνο και τόπο της επιλογής κάθε μέλους της ομάδας. Το υβριδικό μοντέλο μπορεί να περιλαμβάνει εργασία από το σπίτι ή και όχι. Το πιο αξιόλογο πλεονέκτημα για το 66% των εργαζομένων σε βάρδιες, είναι η ευελιξία. Καθώς ένας αριθμός- ρεκόρ εργαζομένων αναλαμβάνουν και δευτερες θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης για να συμπληρώσουν το εισόδημά τους, η προσφορά μεγαλύτερης ευελιξίας και μικρότερων βαρδιών θα δώσει στους εργοδότες ένα πλεονέκτημα στους κλάδους της εργασίας με τη μεγαλύτερη ζήτηση αγορά εργασίας.



*Η συμμετοχή σε μια εταιρεία αποτελεί «ομαδικό άθλημα», οπότε οι ομάδες θα πρέπει να αποφασίσουν πώς να συμμετάσχουν καλύτερα και πότε να είναι μαζί, πότε όχι και για ποιο σκοπό.*

*Jonas Prising, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος, ManpowerGroup*



- Τα βασικά κίνητρα για την επιστροφή στο γραφείο είναι η περισσότερη κοινωνική αλληλεπίδραση (39%) και η αποτελεσματική συνεργασία (26%).
- Η πλειονότητα των εργαζομένων (52%) και πολλοί εργοδότες (46%) λένε ότι οι προσωπικές συνεδρίες καταιγισμού ιδεών (brainstorming) παράγουν τις πλέον δημιουργικές ιδέες.
- Πάνω από το ένα τέταρτο των εργαζομένων (27%) και των εργοδοτών (28%) πιστεύουν ότι οι υβριδικοί ή απομακρυσμένοι εργαζόμενοι είναι λιγότερο πιθανό να ξεταστούν πρώτοι για προαγωγή σε σύγκριση με τους εργαζόμενους που απασχολούνται με φυσική παρουσία.

**Το 87% των ερωτηθέντων δεν θέλουν να εργάζονται από το γραφείο με πλήρη απασχόληση**

**Από αυτούς, το 42% προτιμά ένα υβριδικό μοντέλο**



Μελέτη καταναλωτών του ομίλου  
ManpowerGroup Νοέμβριος 2022



# Ανταγωνιστικές κινητήριες δυνάμεις

Σε μια παγκόσμια οικονομία με ψηφιακή προτεραιότητα, η πρόσβαση σε ταλέντα υψηλής ειδίκευσης αποτελεί ξεχωριστό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Και πρέπει να συναντήσετε αυτά τα ταλέντα όπου και αν βρίσκονται - η αγορά για τους καλύτερους και λαμπρότερους εργαζομένους αποτελεί πραγματικά ένα πεδίο χωρίς σύνορα.

Ο ανταγωνισμός – και η νίκη – αφορούν επίσης τη διαχείριση του κινδύνου και την οικοδόμηση ανθεκτικότητας ενόψει της συνεχιζόμενης οικονομικής και γεωπολιτικής αβεβαιότητας.





## ΤΑΣΗ 13

# Το ταλέντο δεν γνωρίζει σύνορα

Οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι ήταν πάντα περιζήτητοι, αλλά σήμερα η ζήτηση είναι πιο έντονη από ποτέ, με το 75% των εταιρειών παγκοσμίως να αναφέρουν δυσκολία πρόσληψης – υψηλότερο ρεκόρ των τελευταίων 16 ετών σύμφωνα με την [έρευνα έλλειψης ταλέντων του ομίλου ManpowerGroup για το 2022](#).

Όλοι θέλουν να προσλάβουν εργαζόμενους από την τοπική αγορά εργασίας, ωστόσο η πραγματικότητα είναι παγκόσμια. Από την Αμερική έως την Ασία και από την Αφρική έως την Ευρώπη, τα εξειδικευμένα ταλέντα βρίσκονται σε μεγάλη διασπορά. Και σε πολλές χώρες, το ρυθμιστικό περιβάλλον είναι φιλικό προς την απασχόληση, οι υποδομές είναι προσανατολισμένες προς την απομακρυσμένη εργασία, το κόστος εργασίας είναι χαμηλό και η παραγωγικότητα είναι υψηλή.

[Στον Δείκτη Συνολικού Ανθρώπινου Δυναμικού \(TWI\)](#) της ManpowerGroup Talent Solutions, οι τρεις κορυφαίες συνολικές αγορές για εξειδικευμένα ταλέντα είναι οι Ηνωμένες Πολιτείες, η Σιγκαπούρη και ο Καναδάς. (Οι Κάτω Χώρες και η Ελβετία έμειναν έξω από τις 10 κορυφαίες αγορές, κυρίως εξαιτίας της γήρανσης του ανθρώπινου δυναμικού και της μείωσης των εκπαιδευτικών απαιτήσεων του Total Workforce Index -TWI.)



*Οι Οργανισμοί που θέλουν να ξεχωρίσουν στρέφονται στον Δείκτη για να τους βοηθήσει να πλοηγηθούν στις αλλαγές σε πραγματικό χρόνο. Αυτό περιλαμβάνει την πλοήγηση σε νέες αγορές που θα επιτρέψουν στις εταιρείες να ανταγωνιστούν για τα τόσο απαραίτητα ταλέντα προληπτικά και δημιουργικά, ενώ παράλληλα θα επιτύχουν τους επιχειρηματικούς τους στόχους. Οι εταιρείες πρέπει να γίνουν εργοδότες επιλογής, ανεξάρτητα από την έδρα τους, και να λάβουν υπόψη τις ανάγκες που είναι πιο σημαντικές για τους εργαζόμενους.*

*Dave McGonagal, Αντιπρόεδρος, Συμβουλευτικές Λύσεις Ταλέντων*





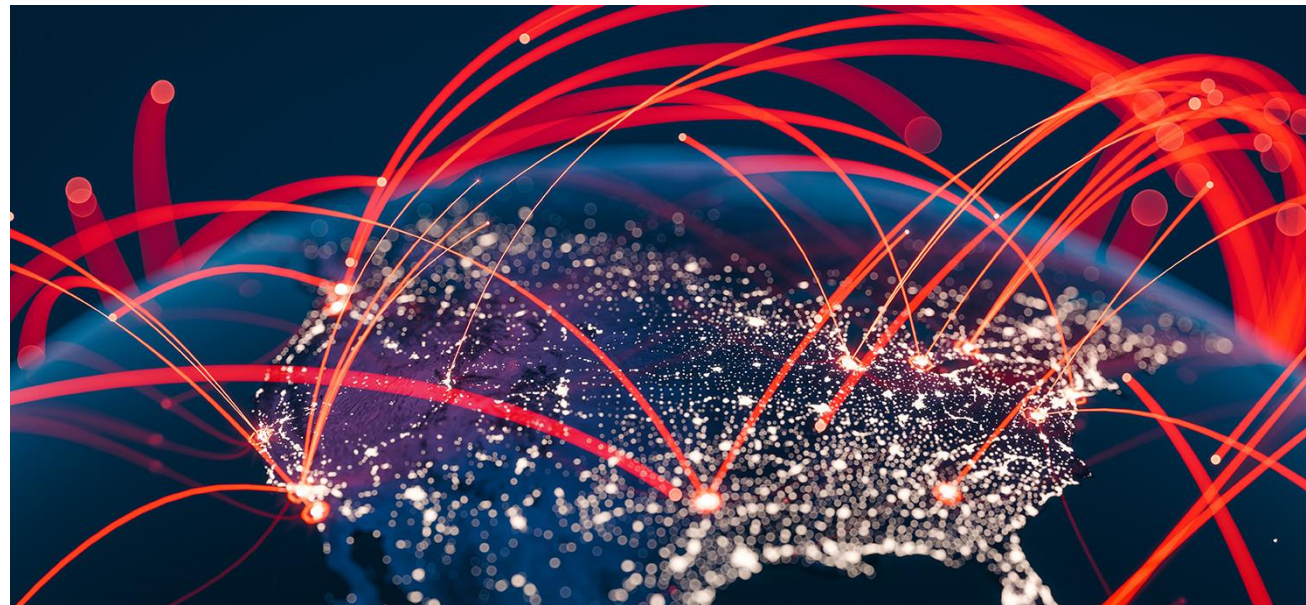
## TREND 14

# Κίνδυνος και ανθεκτικότητα σε έναν μεταβαλλόμενο κόσμο

Ο κίνδυνος και η αβεβαιότητα θα συνεχίσουν να επηρεάζουν τις επιχειρήσεις το επόμενο έτος, λόγω της σύγκρουσης στην Ουκρανία, των ανησυχιών για ύφεση, του επίμονου πληθωρισμού και των διαταραχών της εφοδιαστικής αλυσίδας.

Οι διαταραχές αυτές χαλαρώνουν σταδιακά, αλλά στο μέλλον μπορούμε να περιμένουμε περισσότερη επανατοποθέτηση προς τα περιφερειακά έναντι των παγκόσμιων συστημάτων. Οι μεμονωμένοι προμηθευτές και οι κάθετες αλυσίδες εφοδιασμού είναι εκτός αλυσίδας παραγωγής, οι δικτυωμένες, περιφερειακές, ανθεκτικές και βιώσιμες, είναι μέσα.

Όσοι είναι προνοητικοί στην εδραίωση της ανθεκτικότητας της αλυσίδας εφοδιασμού και στην ενοποίηση των προμηθευτών θα μετριάσουν την αβεβαιότητα, θα διαχειριστούν τον κίνδυνο και θα τοποθετηθούν καλύτερα για μελλοντική επιτυχία.



- Μια από τις τρεις σημαντικότερες στρατηγικές για την ανάπτυξη είναι [η διαχείριση του γεωπολιτικού κινδύνου](#).
- [Το 90% των εταιρειών σχεδιάζουν να επενδύσουν σε εγκαταστάσεις παραγωγής onshoring \(επαναπατρισμός επιχειρήσεων\) ή nearshoring](#) (μεταβίβαση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων σε γειτονικές χώρες), καθώς επιδιώκουν να μειώσουν τον κίνδυνο των αλυσίδων εφοδιασμού με εναλλακτική προμήθεια.
- Η μετατροπή των δεδομένων σε ουσιαστικές πληροφορίες είναι ζωτικής σημασίας για τη διαχείριση του κινδύνου ανθρώπινου κεφαλαίου. Αυτό περιλαμβάνει την υπεύθυνη ενσωμάτωση των περιστασιακών, ελεύθερων επαγγελματιών και συμβασιούχων εργαζομένων.



**Το 90% των εταιρειών σχεδιάζουν να επενδύσουν σε εγκαταστάσεις παραγωγής onshoring (επαναπατρισμός επιχειρήσεων) ή nearshoring (μεταβίβαση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων σε γειτονικές χώρες)**

Σας ευχαριστούμε που ενημερωθήκατε  
για

# Την έκθεση «Νέα Ανθρώπινη Εποχή»

---

