

Η Έρευνα Έλλειψης Ταλέντου της ManpowerGroup είναι η μεγαλύτερη παγκόσμια έρευνα ανθρώπινου δυναμικού αυτού του είδους.

Μάθετε τι προκαλεί το χάσμα δεξιοτήτων στην Ελλάδα και ανακαλύψτε στρατηγικές για την κάλυψη της έλλειψης ταλέντων

1. Έλλειψη ταλέντων στο πέρασμα των χρόνων

Το 61% των εργοδοτών έχουν δυσκολία να στελεχώσουν θέσεις στην Ελλάδα

2. Δυσκολία στη στελέχωση ρόλων ανά μέγεθος εταιρείας

Στην Ελλάδα, οι μεγάλες εταιρίες (250+ εργαζόμενοι) έχουν την μεγαλύτερη δυσκολία στο να στελεχώσουν ρόλους, ακολουθούν οι μεσαίες (50-249 εργαζόμενοι), οι μικρές (10-49 εργαζόμενοι) και οι πολύ μικρές (λιγότεροι από 10 εργαζόμενοι)

3. Οι δεξιότητες που είναι πιο δύσκολο να βρεθούν

Οι αντιπρόσωποι πωλήσεων, ακολουθούμενοι από τους τεχνικούς και τους ειδικευμένους επαγγελματίες είναι οι ρόλοι που καλύπτονται πιο δύσκολα στην Ελλάδα

1. Αντιπρόσωποι πωλήσεων (B2B, B2C, τηλεφωνικό κέντρο)
2. Τεχνικοί (ελεγκτές ποιότητας, τεχνικό προσωπικό)
3. Ειδικευμένα επαγγέλματα (ηλεκτρολόγοι, συγκολλητές, μηχανικοί)
4. Μηχανικοί (χημικοί, ηλεκτρολόγοι, πολιτικοί, μηχανολόγοι)
5. Υποστήριξη Γραφείου (διοικητικοί βοηθοί, PAs, receptionists)
6. IT (ειδικοί στην ασφάλεια δικτύου/κυβερνοχώρου, διαχειριστές δικτύου, τεχνική υποστήριξη)
7. Λογιστική και χρηματοοικονομικά (πιστοποιημένοι λογιστές, ελεγκτές, χρηματοοικονομική ανάλυση)
8. Επαγγελματίες (project managers, δικηγόροι, ερευνητές)
9. Οδηγοί (φορτηγά, delivery, κατασκευές, μαζική μεταφορά)

10. Επαγγελματίες Υγείας (γιατροί, νοσοκόμοι, άλλο μη-νοσηλευτικό προσωπικό)

Βασικές αιτίες έλλειψης ταλέντων

Η έλλειψη εμπειρίας, υποψήφιοι που στερούνται των τεχνικών δεξιοτήτων (hard skills) και η έλλειψη υποψηφίων είναι οι βασικοί λόγοι για την έλλειψη ταλέντων στην Ελλάδα

Έλλειψη Υποψηφίων

Έλλειψη εμπειρίας

Έλλειψη τεχνικών δεξιοτήτων (hard skills)

Έλλειψη απαιτούμενων προσωπικών δεξιοτήτων (soft skills)

Οι υποψήφιοι περιμένουν υψηλότερες οικονομικές αποδοχές από αυτές που προσφέρονται

Οι υποψήφιοι περιμένουν καλύτερα προνόμια από αυτά που προσφέρονται

Ένα θέμα σχετικό/ειδικό με τον οργανισμό μου

Άλλο/ Δεν ξέρω

Τα βήματα που μπορούν να κάνουν οι εργοδότες

Το να κερδίζεις στην ψηφιακή εποχή, απαιτεί γρηγορότερες, πιο στοχευμένες προσεγγίσεις από ότι ποτέ άλλοτε. Για να συμβαδίσεις με την σημερινή Επανάσταση Δεξιοτήτων, μια αποτελεσματική στρατηγική ταλέντου πρέπει να περιλαμβάνει τέσσερα βασικά στοιχεία:

1. Χτίσιμο δεξαμενής ταλέντων: Επενδύστε στη μάθηση και στην ανάπτυξη των ανθρώπων σας ώστε να εξελιχθούν ως ταλέντα

2. Απόκτηση δεξιοτήτων από την αγορά: Σε περίπτωση που δεν υπάρχει χρόνος να εκπαιδεύσετε το υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό σας, αναζητήστε τα ταλέντα που χρειάζεστε μέσα από την αγορά εργασίας

3. Φιλοξενία ταλέντων από εξωτερικές πηγές: Δημιουργείστε μια ομάδα από ταλαντούχους εξωτερικούς συνεργάτες ή κάντε συμβάσεις ορισμένου χρόνου

4. Πλαισίωση των ανθρώπων με συμπληρωματικές

δεξιότητες: Προτρέψτε τους ανθρώπους σας να αναλάβουν νέους ρόλους εντός και εκτός της εταιρίας, που θα ταιριάζουν καλύτερα στις ικανότητές τους