Επαγγελματίες πωλητές, υψηλόβαθμα στελέχη, εξειδικευμένοι τεχνίτες, τεχνικοί, πτυχιούχοι μηχανικοί, προσωπικό για διοικητική και γραμματειακή υποστήριξη, προσωπικό για λογιστήρια - οικονομικά τμήματα, εργάτες, χειριστές μηχανημάτων και διευθυντές πωλήσεων είναι, κατά σειρά, οι 10 ειδικότητες που αναζητούν και δυσκολεύονται να «καλύψουν» οι 4 στις 10 επιχειρήσεις. Είναι ουσιαστικά οι ειδικότητες που θα έβρισκαν αμέσως δουλειά αφού είναι περιζήτητες.

2013 - Οι 10 θέσεις εργασίας με τη μεγαλύτερη δυσκολία κάλυψης στην Ελλάδα	2014 - Οι 10 θέσεις εργασίας με τη μεγαλύτερη δυσκολία κάλυψης στην Ελλάδα
1. Επαγγελματίες Πωλητές	1. Επαγγελματίες Πωλητές
2. Υψηλόβαθμα Στελέχη	2. Υψηλόβαθμα Στελέχη
3. Τεχνικοί	3. Εξειδικευμένοι Τεχνίτες
4. Προσωπικό Εξυπηρέτησης & Υποστήριξης Πελατών	4. Τεχνικοί
5. Εξειδικευμένοι Τεχνίτες	5. Πτυχιούχοι Μηχανικοί
6. Προσωπικό για Λογιστήρια/Οικονομικά Τμήματα	6. Προσωπικό για Διοικητική & Γραμματειακή Υποστήριξη
7. Προσωπικό ΙΤ	7. Προσωπικό για Λογιστήρια / Οικονομι Τμήματα
8. Προσωπικό για Διοικητική & Γραμματειακή Υποστήριξη	8. Εργάτες
9. Διευθυντές Πωλήσεων	9. Χειριστές Μηχανημάτων
10. Πτυχιούχοι Μηχανικοί	10. Διευθυντές Πωλήσεων

Τις ειδικότητες αυτές με τη μεγαλύτερη δυσκολία «κάλυψης» για το 42% των επιχειρήσεων εντόπισε, στο πλαίσιο της **ετήσιας έρευνας σε δείγμα 750 εργοδοτώ ν, η Manpower**. Το συγκεκριμένο ποσοστό (42%) είναι αυξημένο κατά τέσσερις (04) μονάδες σε σχέση με πέρυσι και βρίσκεται έξι (06) ποσοστιαίες μονάδες πάνω από τον παγκόσμιο μέσο όρο καταδεικνύοντας το έλλειμμα απαιτούμενης εμπειρίας και την αναντιστοιχία των προσφερόμενων και των ζητούμενων από την αγορά θέσεων εργασίας. Τη μεγαλύτερη δυσκολία εύρεσης κατάλληλων ειδικοτήτων αντιμετωπίζουν, σύμφωνα με την αντίστοιχη έρευνα που έγινε σε 42 χώρες του κόσμου, οι εργοδότες στην Ιαπωνία (81%), στο Περού (67%), στην Ινδία (64%), στην Αργεντινή (63%) και στη Βραζιλία (63%) ενώ δεν υπάρχει σχετικό πρόβλημα στην Ιρλανδία (2%), την Ισπανία (3%) και στην Ολλανδία (5%).

Λαμβάνοντας υπόψη το υψηλό ποσοστό ανεργίας που καταγράφεται στη χώρα μας, το συγκεκριμένο ποσοστό **-αυξημένο κατά 4 μονάδες σε σχέση με πέρυσι και 6 ποσοστιαίες μονάδες πάνω από τον παγκόσμιο μέσο όρο-** καταδεικνύει τη σημαντική έλλεψη απαιτούμενης εμπειρίας (42%), τεχνικών δεξιοτήτων (hard skills - 29%), επαγγελματικών δεξιοτήτων (soft skills - 19%) και διαθέσιμων υποψηφίων (18%) που χαρακτηρίζει την ελληνική αγορά εργασίας, σύμφωνα με τις απόψεις των ίδιων των εργοδοτών.

Η ετήσια έρευνα της ManpowerGroup με θέμα την έλλειψη ταλέντου πραγματοποιήθηκε για ένατη συνεχόμενη χρονιά σε 42 χώρες από όλο τον κόσμο, σε περισσότερους από 37.000 εργοδότες. Η Ελλάδα συμμετείχε σε αυτή για έβδομη συνεχόμενη χρονιά, με αντιπροσωπευτικό δείγμα 750 εργοδοτών.

Σε ό,τι αφορά το ζήτημα της έλλειψης ταλέντου σε παγκόσμιο επίπεδο, το ποσοστό των εργοδοτών που δυσκολεύεται να βρει υποψηφίους με τα απαιτούμενα προσόντα για τη σωστή λειτουργία των επιχειρήσεων ανέρχεται σε 36%, αυξημένο κατά 1 μονάδα από πέρυσι, και στο υψηλότερο επίπεδο των τελευταίων επτά χρόνων.

«Για όποιον παρακολουθεί στενά την αγορά, το φετινό Top 10 των ειδικοτήτων δεν έχει εκπλήξεις, καθώς αποτυπώνει τις δύο κυρίαρχες τάσεις του σήμερα. Από τη μία Υψηλόβαθμα Στελέχη και Στελέχη Πωλήσεων κάθε επιπέδου παραμένουν δυσεύρετα, όχι τόσο γιατί λείπουν οι υποψήφιοι από την ελληνική αγορά, όσο γιατί λείπουν οι δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να δημιουργήσουν αξία σε αυτές τις ακόμη πιο απαιτητικές, σύνθετες εποχές», σχολιάζει η Δρ Βενετία Κουσία, Πρόεδρος και Διευθύνουσα Σύμβουλος της ManpowerGroup. «Από την άλλη, θέσεις που ?ιδεοληπτικά- θεωρούσαμε μέχρι χθες δεύτερης κατηγορίας, όπως τεχνίτες, τεχνικοί, εργάτες και χειριστές μηχανημάτων, βρίσκονται επίσης σε έλλειψη, ως συνέπεια της κινητικότητας των πληθυσμών και του δημογραφικού προβλήματος.

Όμως η ανάγκη να γίνουν οι ελληνικές επιχειρήσεις πιο ανταγωνιστικές δεν επιτρέπει ιδεοληψίες, ούτε καλύπτεται μόνο με μειώσεις κόστους», προσθέτει η Δρ Κουσία. «Το μήνυμα είναι σαφές: αν θέλουμε κατάλληλο και δεσμευμένο ανθρώπινο δυναμικό σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας είναι πραγματικά η στιγμή να προσεγγίσουμε αυτήν την ανάγκη με τρόπο ορθολογικό. Υπάρχουν επιτυχημένες πρακτικές πάνω στις οποίες μπορούμε να στηριχθούμε όπως το δυϊκό σύστημα, το οποίο με συστηματικό τρόπο βοηθά τον νέο άνθρωπο να μεταβεί ομαλά και με αξιοπρέπεια στην αγορά εργασίας, καθώς επίσης και πρακτικές ενσωμάτωσης μεγαλύτερων αναξιοποίητων ομάδων πληθυσμού».

Στο No 1 και No 2 της παγκόσμιας κατάταξης με τις θέσεις που οι εργοδότες δυσκολεύονται περισσότερο να καλύψουν παραμένουν **για τρίτη συνεχή χρονιά οι Εξειδικευμένοι Τεχνίτες και οι Πτυχιούχοι Μηχανικοί** . Δύο στους τρεις (66%) Έλληνες εργοδότες εκτιμούν ότι οι θέσεις απασχόλησης που

παραμένουν κενές λόγω δυσκολίας εύρεσης κατάλληλων εργαζόμενων έχουν από μέτρια έως υψηλή επίπτωση στην ικανότητα της επιχείρησης να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των πελατών της. Το ποσοστό αυτό είναι αυξημένο κατά 12 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με πέρυσι.

Παγκοσμίως, το ποσοστό των εργοδοτών που θεωρούν ότι οι κενές θέσεις έχουν μέτρια έως υψηλή επίπτωση στην επιχειρηματική τους λειτουργία διαμορφώνεται στο 54%, αμετάβλητο σε σχέση με πέρυσι. «Η ανησυχία των εργοδοτών σε ό,τι αφορά τον αντίκτυπο των κενών θέσεων στη λειτουργία τους αυξάνεται χρόνο με τον χρόνο, εύρημα αναμενόμενο σε μια οικονομία που προσπαθεί να βρει ξανά τον βηματισμό της, μετά από ένα μακρύ διάστημα μεταϋφεσιακής μελαγχολίας. Η ανησυχία συνοδεύεται, ευτυχώς, και από κινητικότητα, καθώς οι οργανισμοί δοκιμάζουν διαφορετικές στρατηγικές στην προσπάθειά τους να αντιμετωπίσουν το ζήτημα: καινοτόμες πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού, νέα εργασιακά μοντέλα, διερεύνηση λιγότερο προφανών πηγών ταλέντου. Ωστόσο, αυτά αφορούν, κατά βάση, τους μεγαλύτερους σε μέγεθος οργανισμούς.

Οι μικρότερες επιχειρήσεις, οι οποίες αποτελούν και τη ραχοκοκαλιά της ελληνικής οικονομίας, χρειάζονται επειγόντως εξειδικευμένη στήριξη και καλύτερη πρόσβαση σε πόρους, αν θέλουμε να μην μείνουν εκτός του παιχνιδιού της ανταγωνιστικότητας - άρα και της αυριανής αγοράς», σχολιάζει η Δρ Κουσία.

Πηγή: imerisia.gr