



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

Οι Εξελίξεις στο Χώρο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

Νάνσυ Παπαλεξανδρή
Ομ. Καθηγήτρια στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού
Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Πέμπτη 3 Δεκεμβρίου 2015
Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΕΙΣΗΓΗΣΗΣ

1. Διεθνείς Εξελίξεις στην Αγορά Εργασίας
2. Εξελίξεις στην Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα
3. Ανάγκες των Επιχειρήσεων
4. Η Συμβολή του HR Διεθνώς
5. Οι Προκλήσεις για το HR στην Ελλάδα της Κρίσης
6. Ο Ρόλος του HR επιλογή των υποψηφίων
7. Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής για την Πρόσβαση στην Αγορά Εργασίας

Διεθνείς Εξελίξεις στην Αγορά Εργασίας

- Πόλεμος για την Αναζήτηση Ταλέντων, Γήρανση Εργατικού Δυναμικού
- Έμφαση στην Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής (Work/Life Balance)
- Χρήση Ευέλικτων Μορφών Εργασίας
- Ευρεία Χρήση νέων Τεχνολογιών και Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης (Data Analytics, Social Media)
- Αντιστοιχία προσόντων υποψηφίων και αναγκών επιχειρήσεων



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

Εξελίξεις στην Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα

- Υψηλή Ανεργία ιδίως Νέων και Γυναικών
- Εκτεταμένη Χρήση Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης
- Υπερπροσφορά Πτυχιούχων, αλλά έλλειψη Πρακτικής Κατάρτισης
- Γενική Διαπίστωση ότι η ποιότητα του Ανθρώπινου Παράγοντα μπορεί να κάνει τη διαφορά



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

Ανάγκες Επιχειρήσεων

(Συμπεράσματα Δικτύου Παραγωγικότητας Σ.Ε.Β)

- Ανάγκη για Εργασιακή Ευελιξία (Multitasking)
Ύστερα από Συμπληρωματική Εκπαίδευση
- Ανάγκη Καταγραφής των Αναγκαίων Δεξιοτήτων
για τις Διάφορες Θέσεις Εργασίας
- Δημιουργία Διατμηματικών Ομάδων Εργασίας
- Συμβουλευτική από Εργαζόμενους και
Εσωτερική Επικοινωνία (INTRANET)
- Εναλλαγή Θέσεων Εργασίας (Job Rotation)

Συμπεράσματα Δικτύου Παραγωγικότητας Σ.Ε.Β.

- Επίτευξη Καλού Εργασιακού Κλίματος και Δημιουργία Κουλτούρας Απόδοσης.
- Συστήματα Διοίκησης Απόδοσης με Ομαδικά και Ατομικά Bonus.
- Εσωτερικό και Εξωτερικό Benchmarking.
- Μελέτες Ικανοποίησης Εργαζομένων.
- Ενθάρρυνση Συμμετοχής Εργαζομένων με Νέες Ιδέες και Προτάσεις για Βελτιώσεις.

Η Συμβολή της ΔΑΔ Διεθνώς

Διεθνείς έρευνες τα τελευταία 20 χρόνια (David Guest) δείχνουν τη θετική επίδραση του HR στα ακόλουθα:

- Αύξηση της Αποδοτικότητας
- Αύξηση της Δέσμευσης και της Ευζωίας των Εργαζομένων
- Μείωση Άγχους και Κατάθλιψης
- Αύξηση Οργανωσιακής Αφοσίωσης και Εργασιακής Ικανοποίησης
- Βελτίωση Οργανωσιακού Κλίματος
- Μείωση Συγκρούσεων και Διάθεσης προς Αποχώρηση

Οι Προκλήσεις για το HR στην Ελλάδα της Κρίσης

- Ανάγκη Μείωσης Κόστους
- Διατήρηση Δέσμευσης και βελτίωση Ηθικού των Εργαζομένων
- Εξορθολογισμός Διαδικασιών και Υλοποίηση Αλλαγών
- Ανάπτυξη Καινοτομίας και Δημιουργικότητας

Οι Προκλήσεις για το HR στην Ελλάδα της Κρίσης

- Ανάπτυξη νέων Απαιτούμενων Δεξιοτήτων
- Χρήση και Αξιοποίηση των Business Analytics
- Διαχείριση και Ανάπτυξη Ταλέντων
- Προβολή του Κοινωνικού Προσώπου της Επιχείρησης
- Αποτελεσματική Στελέχωση, Ένταξη και Ενσωμάτωση Νέων Εργαζομένων.

Αποτελεσματική Στελέχωση

- Αξιολόγηση Βιογραφικών
- Αξιολόγηση Υποψηφίων με Διάφορα test και Ερωτηματολόγια (test ικανοτήτων, γλωσσικού και αριθμητικού συλλογισμού, ερωτηματολόγια προσωπικότητας)
- Διαδικασία Συνεντεύξεων και Συμπληρωματικές Μέθοδοι Εξέτασης (case studies, παρουσιάσεις, συνεργασία σε ομάδες, assessment center)



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

Το Προφίλ του Ιδανικού Υποψηφίου

- Πληροί τις Τυπικές Προϋποθέσεις και τα Κριτήρια της Θέσης
- Γνωρίζει τις Δραστηριότητες της εταιρίας στην οποία κάνει αίτηση και τα όποια επιτεύγματά της
- Δείχνει Αυτοπεποίθηση, Διάθεση για Απόδοση, Διάθεση για Μάθηση, Ευελιξία, Διάθεση για Προσαρμογή
- Εμφανίζει Διαπροσωπικές και Επικοινωνιακές Ικανότητες
- Έχει λάβει μέρος σε Ομαδικές Δραστηριότητες (αθλητικές, πολιτιστικές, εθελοντικές), όπου κατά περίπτωση έχει αναλάβει κάποιο ηγετικό ρόλο.



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

Προσαρμογή Ένταξη και Ενσωμάτωση από Νεοπροσληφθέντα

- Παρακολούθηση Εισαγωγικής εκπαίδευσης (e-learning, σεμινάρια σε αίθουσα διδασκαλίας, καθοδήγηση από προϊστάμενο)
- Μελέτη περιγραφών θέσεων εργασίας, Συστήματος Αξιολόγησης, Οργανογράμματος, Εγχειριδίων (manuals)



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής για την Πρόσβαση στην Αγορά Εργασίας

- Ενθάρρυνση Νέων προκειμένου να Ενισχύσουν τις Επαγγελματικές τους Ικανότητες (Competences)
- Αύξηση Τεχνογνωσίας
- Ενημέρωση σχετικά με το Εξωτερικό Περιβάλλον (internet, έντυπα, networking)
- Καλλιέργεια Θετικών Στάσεων προς την Εργασία (συνέπεια, προσπάθεια για απόδοση, προσαρμοστικότητα, προθυμία, φιλική διάθεση προς συναδέλφους)
- Ενίσχυση Εικόνας Εαυτού-Πίστης στο Μέλλον και Εμμονής στην Προσπάθεια



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

Ευχαριστώ πολύ

Νάνσυ Παπαλεξανδρή
Ομ. Καθηγήτρια στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού
Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**Βασίλης Πατσουράτης
Ομότιμος καθηγητής
Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών**



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

ΕΝΝΟΙΕΣ ΚΛΕΙΔΙΑ

+ **ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ**

+ **ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΟΙ**

+ **ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

+ **ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ**

+ **ΤΑΧΥΤΑΤΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΑΝΤΟΥ**

+ **ΑΒΕΒΑΙΟΤΗΤΑ - ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ**



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΣΕ ΒΑΘΕΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΤΕΤΑΜΕΝΗ ΥΦΕΣΗ ΑΠΟ ΤΟ 2009

ΜΑΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΜΕΓΕΘΗ (2009-2015)

ΑΕΠ	-25 %
ΑΝΕΡΓΟΙ	+280 %
ΑΝΕΡΓΟΙ ΝΕΟΙ	+ 200 %
ΑΠΟΠΛΗΘΩΡΙΣΜΟΣ	
ΕΞΑΓΩΓΕΣ	- 6%
ΕΙΣΑΓΩΓΕΣ	- 36 %

	2009	2015
ΔΗΜΟΣΙΟ ΧΡΕΟΣ	127/%	182 %
ΕΛΛΕΙΜΜΑ	15.4 %	3.5 %



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ	10.815.197	
ΑΝΕΝΕΡΓΟΙ	5.862.397	(54%)
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	4.952.800	(46%)
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	3.589.700	(63%)
ΑΠΟΠΛΗΘΩΡΙΣΜΟΣ		
ΑΝΕΡΓΟΙ	1.363.100	(27%)
ΑΝΕΡΓΟΙ ΝΕΟΙ (<35)	642.800	(13%)



953.874 : Σύνολο Χαμένων Θέσεων Εργασίας

532.125 : Χαμένες Θέσεις Εργασίας Νέων

265.000 : χρειάζονται επαγγελματική εμπειρία

150.000 : πρέπει να εκπαιδευτούν για να αλλάξουν κλάδο

> 60.000 : εξαρτώνται από την ανάκαμψη των έργων υποδομής

>200.000 : επιπλέον εργάζονται στο εξωτερικό

Πηγή :Endeavor,Greece ,Δημιουργώντας Θέσεις Εργασίας για τους Νέους



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ συνέχεια ...

- Τα 2/3 των θέσεων που χάθηκαν είναι μή ανακτήσιμες
 - Κατασκευές 232.000
 - Μεταποίηση 206.000
 - Λιανικό/χονδρικό εμπόριο 180.000
- 640.000 θα αναγκαστούν να αλλάξουν κλάδο
- Οι έλληνες δεν είναι κατάλληλα καταρτισμένοι (pisa, 2012)
- Οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές προτιμήσεις των νέων δεν ακολουθούν τις τάσεις της αγοράς (έρευνα QED)
- Οι έλληνες νέοι δεν είναι επαρκώς προετοιμασμένοι για την αγορά εργασίας
- Ανεπαρκής κλαδική και γεωγραφική κινητικότητα

Πηγή :Endeavor,Greece ,Δημιουργώντας Θέσεις Εργασίας για τους Νέους



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

ΝΕΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

- Αβέβαιο ως προς τις προοπτικές απασχόλησης
- Ταχύτατες αλλαγές παντού
- Το αύριο θα είναι πολύ διαφορετικό
- Οξύς Ανταγωνισμός
- Περίπλοκο
- Επιδείνωση της Θέσης των Εργαζομένων
- Αμφισβήτηση μακροχρόνιων θέσεων



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

ΑΛΛΑΓΕΣ

- Στις Δομές Απασχόλησης και Αγορά Εργασίας
- Στον Παραγωγικό Ιστό
- Στον Τρόπο Οργάνωσης της Παραγωγικής Διαδικασίας
- Στους Θεσμούς στην Αγορά Εργασίας

ΑΝΑΓΚΗ εισαγωγής Νέων Τεχνολογιών



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΣ ΙΣΤΟΣ

Κλάδοι με τις περισσότερες απώλειες θέσεων εργασίας (2008-2013):

•Κατασκευές	232.262
•Μεταποίηση	206.493
•Λιανεμπόριο/χονδρεμπόριο	179.610
•Δημόσια Διοίκηση	41.544

Κλάδοι που διατήρησαν τις θέσεις εργασίας (2008-2013)

- Αγροτική παραγωγή
- Επεξεργασία τροφίμων
- Τεχνολογία



ΟΠΑ
AUEB

ΑΛΛΑΓΕΣ

Στον Τρόπο Οργάνωσης της Παραγωγικής Διαδικασίας

Με στόχους :

- **Ελαχιστοποίηση του Κόστους Παραγωγής**
- **Αύξηση της Εξωστρέφειας**
- **Επίτευξη Κερδοφορίας**

ΑΝΑΓΚΗ εισαγωγής Νέων Τεχνολογιών

με Στόχους :

- **Μείωση του Λειτουργικού Κόστους**
- **Βελτιστοποίηση των Παραγωγικών και Διοικητικών Λειτουργιών**



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

ΑΛΛΑΓΕΣ

ΘΕΣΜΟΙ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ριζική Αλλαγή την Περίοδο της Κρίσης

Εργασιακή Νομοθετική Προστασία

Κοινωνική Προστασία
Κατώτατα Ημερομίσθια

Νομοθετικές Ρυθμίσεις που Ορίζουν :

- την οργανωση
- το Χρόνο Εργασίας

Πολιτικές Αγοράς Εργασίας

Συνδικάτα



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΑ :

Ανάγκη Εντονης και Συνεχούς Προσπάθειας Προσαρμογής στο Νέο Περιβάλλον

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ :

**Σωστή Ενημέρωση – Καθοδήγηση- Συμβουλευτική
για τις Εξελίξεις και Απαιτήσεις της Αγοράς Εργασίας**

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

**Συνεχής Προσαρμογή στο Συνεχώς Μεταβαλλόμενο Διεθνοποιημένο Ανταγωνιστικό
Περιβάλλον**



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

που

Επηρεάζουν την Πορεία της Αγοράς Εργασίας

- Δημοσιονομική λιτότητα
- Οικονομική αβεβαιότητα-ανασφάλεια
- Ανάπτυξη Επιχειρηματικότητας
- Γήρανση του πληθυσμού
- Προγράμματα που Προωθούν την Απασχόληση
- Δια Βίου Μάθηση
- Ισότητα των Φύλων
- Εκπαιδευτικό Επίπεδο Εργατικού Δυναμικού
- Αυξημένη Συμμετοχή των Γυναικών στο Εργατικό Δυναμικό



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

- Δομή Εργατικού Δυναμικού – Προσόντα-Δεξιότητες
- Δομή Κλαδικής Απασχόλησης
- Νέες Μορφές Απασχόλησης- Ευελιξία: Ανασφάλεια-Επισφάλεια (50% των νέων συμβάσεων)
- Απολύσεις : Λάθος πολιτική?
- Μείωση Δαπανών για Εκπαίδευση
- Ικανοποίηση -Δέσμευση - Εμπλοκή Εργαζομένων
- Δυναμική Αγορά Εργασίας
- Κατάργηση ή Μείωση Κινήτρων
- «Παγίδα» Ανεργίας
- Κοινωνικές Επιπτώσεις (αυτοκτονίες-εγκληματικότητα-αλκοολισμός)

2010-2014

(% μεταβολή)

ΣΥΝΟΛΟ

ΜΙΣΘΩΤΩΝ

ΠΛΗΡΗΣ

ΜΕΡΙΚΗ

ΣΥΝΟΛΟ

ΜΟΝΙΜΗ

-21,3%

89,7%

-17,0%

ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ

-27,4%

-13,1%

-24,0%

ΣΥΝΟΛΟ

-21,9%

42,1%

-17,9%



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

ΑΝΕΡΓΙΑ

• **Πάντα θα υπάρχει ανεργία για όλες τις οικονομίες- Φυσικό Ποσοστό Ανεργίας**

• **Κάθε μείωση (1%) του ΑΕΠ οδηγεί σε αύξηση της ανεργίας κατά :**

Ηλικίες 15-24 + 0,8 %

> 25 ετών + 0.3 %

• **Πορεία της ανεργίας :**

2008 364 χιλ. 7%

2015 1.342.χιλ. 27.8%



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Ηλικία	Νέοι < 30 ετών
Φύλο	ιδιαίτερα Άνδρες
Διάρκεια	Μακροχρόνια άνεργοι 2008 : 44% 2014 : 73%
Θέση στο Επάγγελμα	Μισθωτοί-αυτοαπασχολούμενοι
Μορφωτικό Επίπεδο	Μικρότερη Ανεργία στους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης
Περιφέρεια	Κεντρική και Δυτική Μακεδονία, Στερεά Ελλάδα Αττική



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

- **Οικονομική Κρίση**
- **Απουσία Σύνδεσης Εκπαίδευσης- Παραγωγής**
- **Μείωση Επενδύσεων-Ανταγωνισμού**
- **Κατάργηση Παραδοσιακών Επαγγελμάτων**
- **Τεχνολογική Ανάπτυξη**
- **Μετεγκατάσταση Ελληνικών Επιχειρήσεων στο Εξωτερικό**
- **Ελλειψη Εξειδίκευσης στο νέο περιβάλλον**



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

ΜΟΡΦΕΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

• Διαρθρωτική Ανεργία

- Μεταβολή κλαδικής απασχόλησης
- Αυξημένες εργασιακές δεξιότητες
- Γεωγραφική αναντιστοιχία ανέργων-κενών

Θέσεων

➤ Πληθυσμιακοί-Δημογραφικοί παράγοντες

➤ Θεσμικές ακαμψίες

• Ανεργία Τριβής

• Ανεργία Ανεπαρκούς Ζήτησης (κυκλική)

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Κοινωνικές

Οικονομικές



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

- **Δημοσιονομική – Νομισματική Πολιτική**
- **Ενίσχυση της Συνολικής Ζήτησης**
- **Ενίσχυση της Συνολικής Ζήτησης**
- **Επιχειρηματικότητα**
- **Καλύτερη Οργάνωση της Αγοράς Εργασίας**
- **Επανεκπαίδευση Εργατικού Δυναμικού**
- **Παροχή Πληροφόρησης**
- **Ενίσχυση της Συνολικής Ζήτησης**



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

«Εστίαση στη Μείωση του Κόστους »

ΑΝΕΠΑΡΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ !!!!

- Βελτίωση Διοικητικής Ομάδας
- Περικοπή ή/και Πάγωμα Αμοιβών
- Πάγωμα Προσλήψεων
- Προσαρμογή Οργανωτικής Δομής
- Πάγωμα Δαπανών για Εκπαίδευση-Ανάπτυξη
- Πάγωμα Bonus
- Απολύσεις
- Μη Αντικατάσταση όσων Αποχωρούν
- Μείωση Δαπανών για Ταξίδια
- Μείωση Δαπανών για Μάρκετινγκ
- Εφαρμογή Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης
- Μείωση Ωρών Εργασίας
- Μείωση Ημερών Εργασίας
- Ανάπτυξη βασικών Δεξιοτήτων



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

Α. Μέτρα Εκπαιδευτικής Πολιτικής

- **Δυναμικές Δομές στην Επαγγελματική Εκπαίδευση**
- **Διασύνδεση Επαγγελματικής Εκπαίδευσης-Απαιτήσεις της Οικονομίας-Αγοράς Εργασίας**
- **Ελκυστικότητα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης σε σύγκριση με την Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση**
- **Καλύτερη Συμβουλευτική και Ενημέρωση για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό**



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

Β. Μέτρα Πολιτικής που αφορούν την Αγορά Εργασίας

- **Βιώσιμη Απασχόληση των Νέων με Επιδότηση Επιχειρήσεων**
- **Απόκτηση Εργασιακής Εμπειρίας με τη Μορφή Μάθησης Βασισμένη στην Εργασία**
- **Ενεργοποίηση των Νέων – Προώθηση της Αυτοαπασχόλησης – Επιχειρηματικότητα**
- **Αντιστοίχιση Προσφοράς με Ζήτηση Εργασίας**
- **Αποτελεσματικότερη Δικτύωση Φορέων (Κέντρα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, Δομές Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας ΑΕΙ κ.α)**
- **Προαγωγή της Εργασιακής Κινητικότητας σε περιφερειακό, εθνικό και διεθνές επίπεδο**



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

Γ. Μέτρα Οικονομικής Πολιτικής

- **Ενεργητικά-Παθητικά**
- **Μακροοικονομική Πολιτική**

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΘΗΝΩΝ



ATHENS UNIVERSITY
OF ECONOMICS
AND BUSINESS

Πρόσβαση στην Αγορά Εργασίας

Ιωάννης Νικολάου

Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών



Ιωάννης Νικολάου



- Αναπληρωτής Καθηγητής Οργανωσιακής Συμπεριφοράς, Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας, ΟΠΑ
 - Διευθυντής του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών στην Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, ΟΠΑ
 - Επιστημονικός Υπεύθυνος του Γραφείου Διασύνδεσης, ΟΠΑ
 - Συν-Ιδρυτής του Job-Pairs
 - Επιστημονικός Υπεύθυνος TEDxAUEB
 - Μέλος του ΔΣ του European Association of Work & Organizational Psychology (EAWOP)



inikol@aueb.gr

<http://about.me/nikolaou>

Κάποια δεδομένα για το ΟΠΑ

- Το **τρίτο αρχαιότερο Πανεπιστήμιο** στην Ελλάδα. Το αρχαιότερο στο πεδίο Οικονομίας και Διοίκησης
- **8 Τμήματα**, που προσφέρουν προπτυχιακά προγράμματα με διάφορες ειδικεύσεις, οργανωμένα σε **3 Σχολές** (Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων, Σχολή Οικονομικών, Σχολή Επιστημών και Τεχνολογίας της Πληροφορίας)
- **36 Μεταπτυχιακά Προγράμματα** (Πλήρους και Μερικής Φοίτησης)
- **11.000 φοιτητές**: 8.000 προπτυχιακούς, 2.500 μεταπτυχιακούς και 500 υποψήφιους διδάκτορες
- **25.000 Απόφοιτοι**, πολλοί σε ηγετικές θέσεις στη βιομηχανία, την ακαδημαϊκή κοινότητα ή την κυβέρνηση

Διεθνής Αναγνώριση



- Το μεγαλύτερο πρόγραμμα ανταλλαγής φοιτητών **Erasmus στην Ελλάδα**:
 - Συνεργασία με 188 Πανεπιστήμια
 - 80 προπτυχιακά μαθήματα που προσφέρονται στα Αγγλικά
 - Περίπου 25% των φοιτητών συμμετέχουν
 - 250 φοιτητές από ξένα Πανεπιστήμια σε ετήσια βάση
- **Διακρίσεις για την καινοτομία στη διδασκαλία και έρευνα**:
 - “2010 Most Innovative Business School in Southern Europe” Award by British magazine “European CEO”
 - MBA international: **AMBA MBA Innovation Award**, harnessing e-skills within MBA teaching
- **Ψηφίζεται ως το κορυφαίο Business School στην Ελλάδα** σε συνεχή βάση τα τελευταία 3 χρόνια από EDUNIVERSAL
 - Κατατάσσεται στην 123^η θέση μεταξύ των 1000 καλύτερων business schools σε διεθνές επίπεδο

Η πραγματικότητα στην Ελλάδα σήμερα...

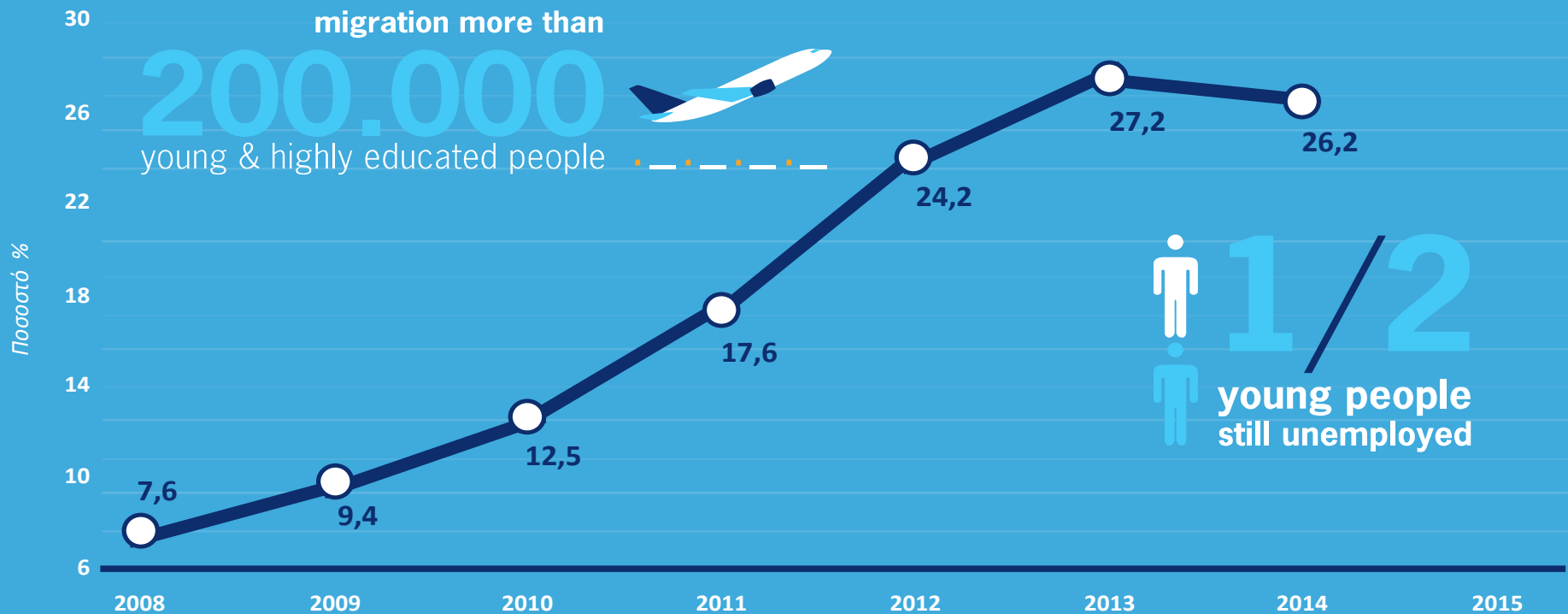


ΟΠΑ
ΑΥΕΒ



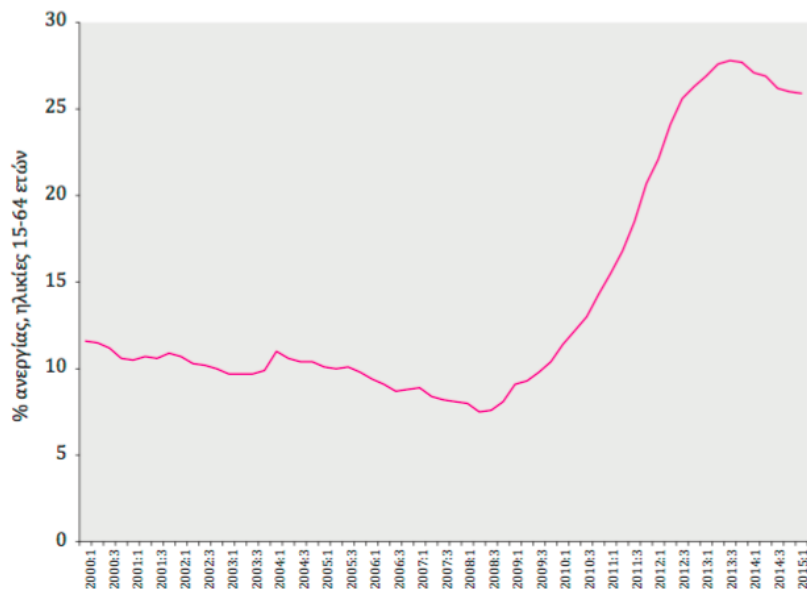
Η πραγματικότητα στην Ελλάδα σήμερα...

Ανεργία



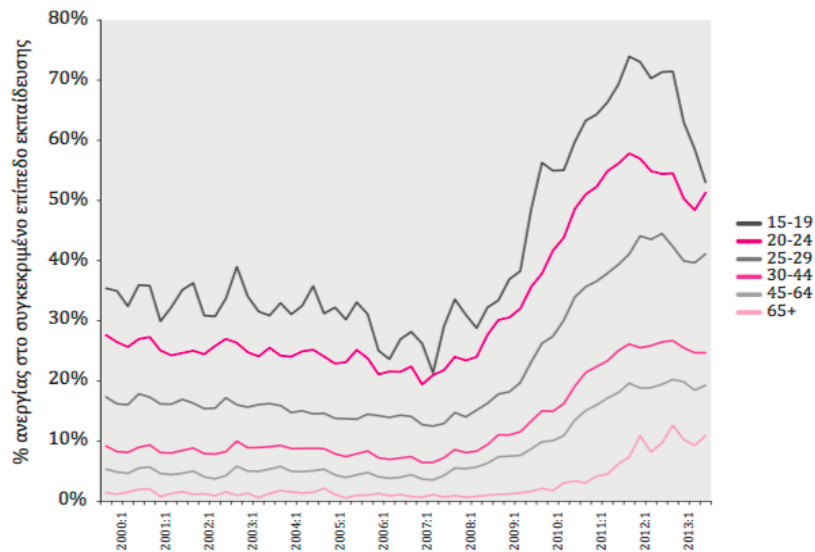
Η πραγματικότητα στην Ελλάδα σήμερα...

Διάγραμμα 3.1: Ποσοστό (%) ανεργίας
σε ηλικίες 15-64 ετών (Ελλάδα, 2000:1-2015:1)



Πηγή: Eurostat

Διάγραμμα 3.3: Ποσοστό (%) ανεργίας
κατά ηλικιακή ομάδα, και για τα δύο φύλα



Πηγή: Eurostat

Η πραγματικότητα στην Ελλάδα σήμερα...

100.000

συνολικά, και σε όλους τους τομείς, Έλληνες επιστήμονες, στην πλειονότητα νέοι, βρίσκονται στο εξωτερικό.

ΑΠΟ ΑΥΤΟΥΣ

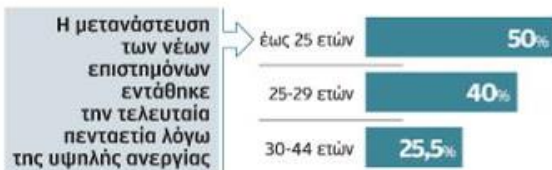


30.000

Έλληνες σπουδάζουν σε πανεπιστήμια του εξωτερικού.

Πηγή: Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης του Εθνικού Ιδρύματος Ερευνών, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, ομοσπονδία πανεπιστημιακών ΠΟΣΔΕΠ, υπουργείο Παιδείας.

Η μεγάλη φυγή των νέων

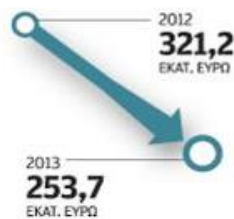


1 στους 8

Από τα πανεπιστήμια έως το 2016 θα αποχωρήσουν περί τους 1.100 πανεπιστημιακούς από τους 9.149 που είναι σήμερα. Στο Πανεπιστήμιο Αθηνών το διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό θα μειωθεί κατά 17,6% και στο ΑΠΘ κατά 16,9%.

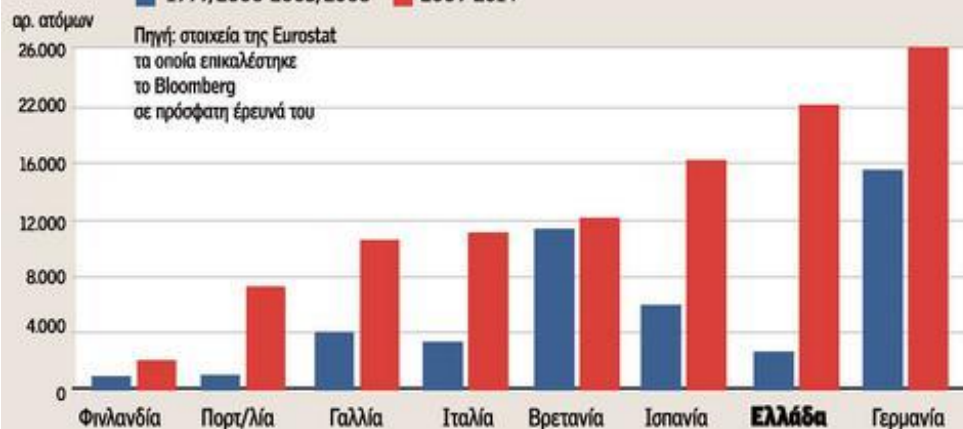
Οι πιστώσεις για προσλήψεις συμβασιούχων νέων πανεπιστημιακών συρρικνώνονται. Το σχετικό κονδύλι από 18 εκατ. που ήταν το 2011, μειώθηκε σε 5 εκατομμύρια για το 2013, ενώ για το ακαδημαϊκό έτος 2014-2015 υπάρχουν πιστώσεις μόνον για 100 συμβασιούχους.

Η χρηματοδότηση της έρευνας από τον τακτικό προϋπολογισμό μειώνεται

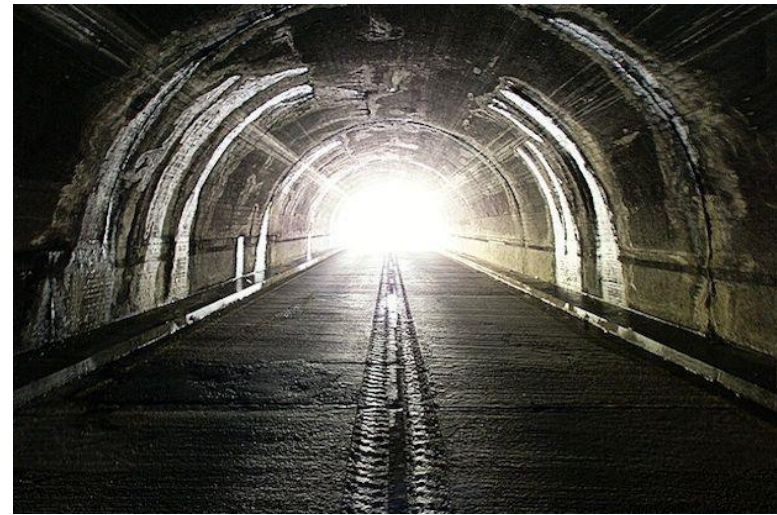


Δεκαπλασιάστηκε η «διαρροή» επιστημόνων από την Ελλάδα σε σύγκριση με τις αρχές της δεκαετίας του 2000

1999/2000-2005/2006 2009-2014



Οπότε τι μπορούμε να κάνουμε;



Καινοτομία στην Επιχειρηματικότητα

- Επιχειρήσεις – «Πρωταθλητές»
- Start-ups στην Ελλάδα
- Κοινωνική Επιχειρηματικότητα



Επιχειρήσεις – «Πρωταθλητές»

- HR Awards
- Υποστήριξη Εθελοντικών δράσεων και πρωτοβουλιών
- Υποστήριξη της νεανικής απασχόλησης



Start-ups στην Ελλάδα



- Σε πολύ μεγάλη ανάπτυξη από το 2010



Έρευνα ΕΥ, ΟΠΑ, Endeavor Greece και Ελληνο-Αμερικανικού Εμπορικού Επιμελητηρίου

Η επιχειρηματικότητα μέσα από τα μάτια των νέων: **κάτι αλλάζει**



έχει θετική/
πολύ θετική
άποψη για την
επιχειρηματικότητα



έχει θετική/
πολύ θετική
άποψη για τους
επιχειρηματίες



43% έχει σκεφτεί σοβαρά να
ξεκινήσει μια νέα επιχειρηματική
προσπάθεια,
ενώ το
30% έχει την πρόθεση να ξεκινήσει
μια νέα επιχειρηματική
προσπάθεια στο άμεσο μέλλον

66%

θεωρεί τη **δυνατότητα
δημιουργίας** ως το σημαντικότερο
λόγο ίδρυσης επιχείρησης



67%
των δυνητικών επιχειρηματιών
εκτιμούν πως η επιχειρηματική
τους προσπάθεια πρέπει να
βασίζεται στην **καινοτομία**



27%
των δυνητικών επιχειρηματιών
θέλει να δραστηριοποιηθεί στην
Πληροφορική & Τηλεπικοινωνίες

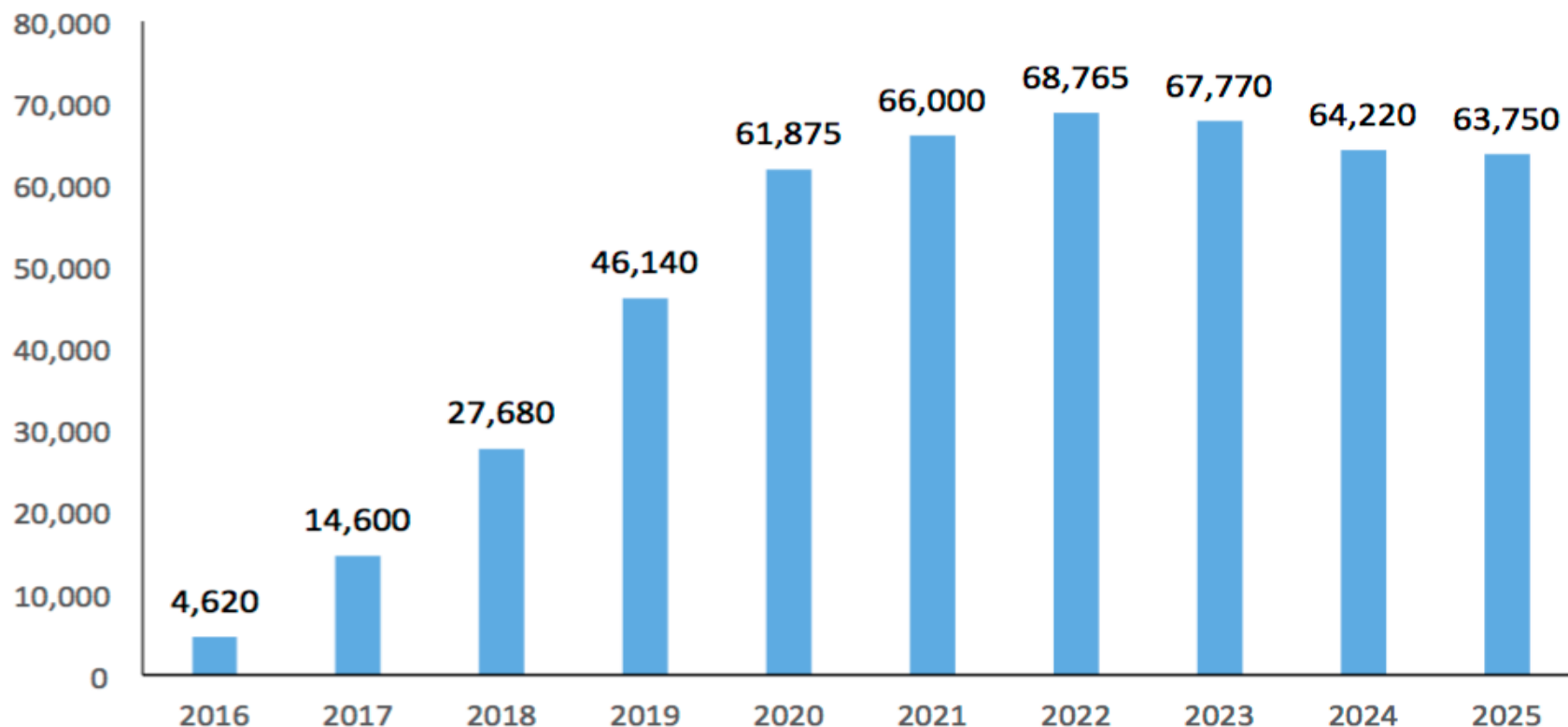


24%

των δυνητικών
επιχειρηματιών προσδοκά
να πετύχει ποσοστό των
εξαγωγών **πάνω από 50%**

Έρευνα ΟΠΑ, ΗΕΡΙΣ, ALBA για τις ΤΠΕ στην Ελλάδα

Πρόβλεψη για μισό εκατομμύριο νέες θέσεις εργασίας μέσα στην επόμενη δεκαετία



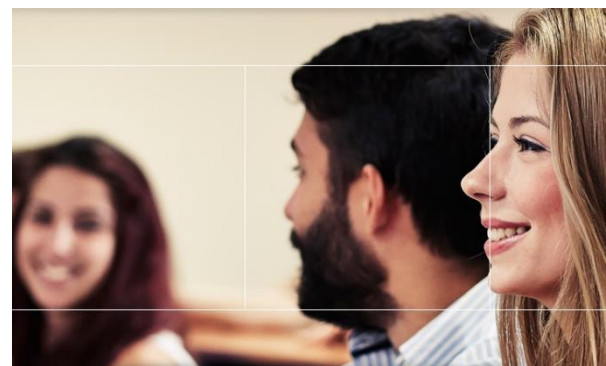
Κοινωνική Επιχειρηματικότητα

- Μη κερδοσκοπικές εταιρείες



Καινοτομία στην Εκπαίδευση

- Σύνδεση έρευνας με διδασκαλία
 - Έντονη ερευνητική δραστηριότητα των διδασκόντων
- Σύνδεση έρευνας και εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας-Εξωστρέφεια
 - Σύγχρονα προγράμματα σπουδών
 - Επιχειρηματικότητα



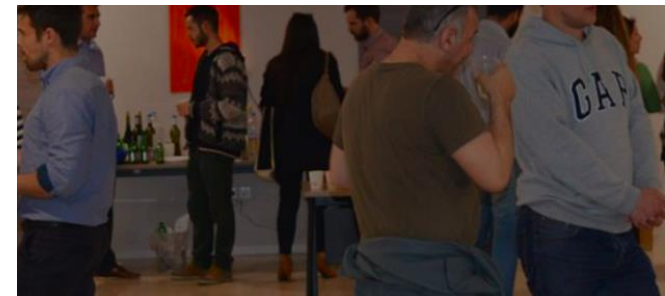
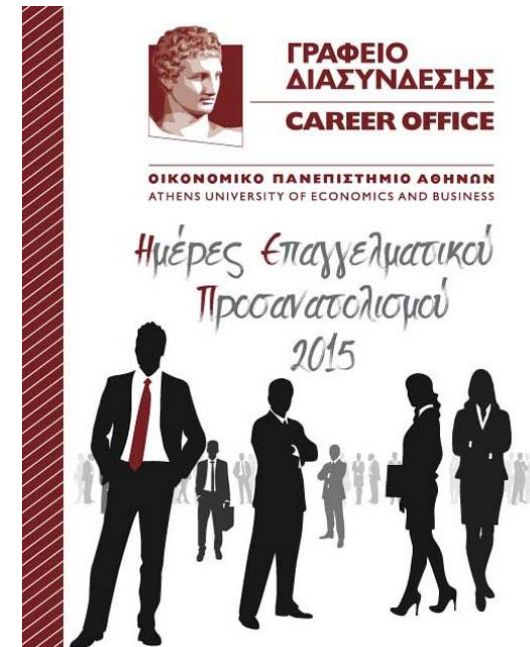
- Διακρίσεις Καθηγητών και Ενεργή Επιστημονική Δραστηριότητα
- Αξιολόγηση του Τμήματος / Καθηγητών / Μαθημάτων
- Φροντιστήρια, Εργαστήρια και υποχρεωτικές Εργασίες
- Υποχρεωτική Πρακτική Άσκηση
- Ανταλλαγή Φοιτητών με Ευρωπαϊκά Πανεπιστήμια – Erasmus
- Διακεκριμένοι Επισκέπτες Καθηγητές από το Εξωτερικό
- Σύγχρονα Μεταπτυχιακά Προγράμματα
- Συνεχές Πρόγραμμα Εκδηλώσεων, Συνεδρίων κλπ
- Σύλλογοι Αποφοίτων
- Δομές Επαγγελματικής Αποκατάστασης

Πρωτοβουλίες αριστείας στην 3βάθμια εκπαίδευση

Γραφείο Διασύνδεσης ΟΠΑ



- Υπηρεσίες για φοιτητές/αποφοίτους
 - Ημέρες Καριέρας
 - Αναζήτηση εργασίας
 - Απασχόληση στο εξωτερικό
 - Συμβουλευτικές Υπηρεσίες
 - Εκδηλώσεις / Εκπαίδευση
 - Ψυχομετρικά Τεστ
- Υπηρεσίες για επιχειρήσεις
 - Ανάρτηση αγγελιών
 - Συμβουλευτική υποστήριξη



Πρωτοβουλίες αριστείας στην 3βάθμια εκπαίδευση Κέντρο Επιχειρηματικότητας & Καινοτομίας ΟΠΑ



ATHENS CENTER FOR
ENTREPRENEURSHIP
AND INNOVATION



ΟΠΑ
ΑΙΕΒ



- Γενικά και εξειδικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα
- Δικτύωση με επιχειρήσεις, οργανισμούς και επενδυτές
- Mentoring από έμπειρους επιχειρηματίες / ακαδημαϊκούς
- Παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών υποστήριξης
- Υποστήριξη σε θέματα εύρεσης χρηματοδότησης

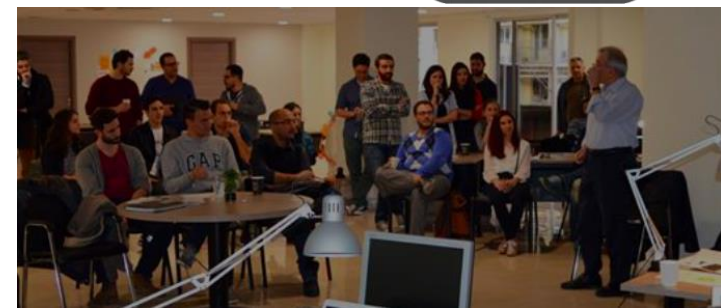
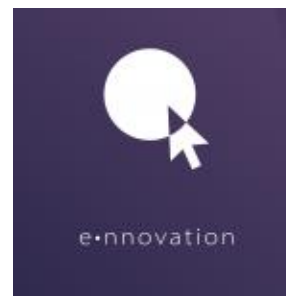
Bluperty



intale

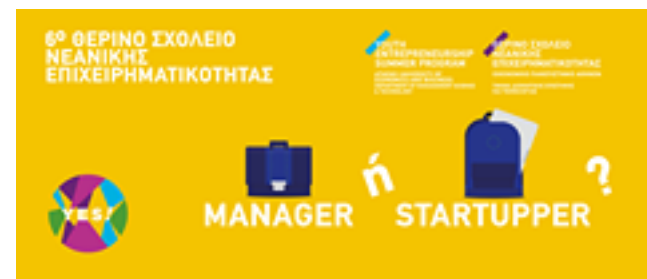


EU XCEL



Πρωτοβουλίες αριστείας στην 3βάθμια εκπαίδευση

Εθελοντικές πρωτοβουλίες



Ο κρίσιμος ρόλος των συμβούλων σταδιοδρομίας

- Άριστη γνώση
 - των αναγκών των νέων
 - του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος
 - της αγοράς εργασίας
 - των νέων-αναδυόμενων επαγγελμάτων αλλά και της επιχειρηματικής κοινότητας

Καινοτομία στην εκπαίδευση και στην επιχειρηματικότητα



Καινοτομία στην εκπαίδευση και στην επιχειρηματικότητα

Ο Χάρης Ιωάννου που δημιούργησε ένα ρομποτικό χέρι για να βοηθάει ανθρώπους με περιορισμένη κίνηση



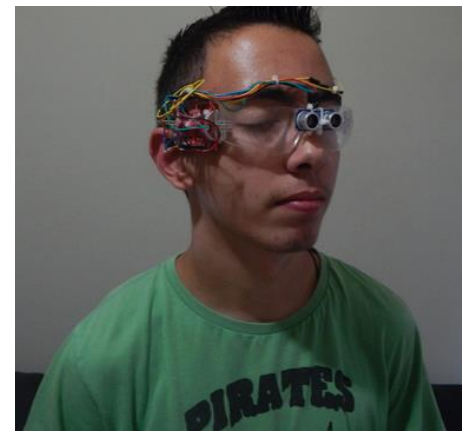
Ο 15χρονος μαθητής Δημήτρης Χατζής από την Καβάλα που κατασκευάζει ανθρωποειδή ρομπότ



Ο 14χρονος Νίκος Αδάμ δημιουργός του www.techisgame.com



Ο 17χρονος μαθητής Άγγελος Γκέτσης από την Άρτα που κατασκεύασε ειδικά γυαλιά για τυφλούς



ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΘΗΝΩΝ



ATHENS UNIVERSITY
OF ECONOMICS
AND BUSINESS

Σας ευχαριστώ πολύ
για την προσοχή σας

Ιωάννης Νικολάου

Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών



**ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΘΗΝΩΝ**



ATHENS UNIVERSITY
OF ECONOMICS
AND BUSINESS

**ΣΧΟΛΗ
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

SCHOOL OF
BUSINESS

**ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
MSc IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**



Ιωάννης Νικολάου

Αναπληρωτής Καθηγητής
Διευθυντής ΜΠΣ στην ΔΑΔ
<http://www.hrm.aueb.gr>



Γενικά Στοιχεία

- Ιδρύθηκε το 2002
- Διατμηματικό Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών του ΟΠΑ
Μάρκετινγκ και Επικοινωνίας &
Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας

Τμήμα Μερικής Φοίτησης

- Για εργαζόμενους (Διάρκεια 22 μήνες)
 - Δύο απογεύματα την εβδομάδα
 - 16 Μαθήματα
 - Διπλωματική Εργασία (ή 3 μαθήματα)
 - Προϋποθέσεις εισαγωγής:
 - Βαθμός Πτυχίου
 - Πολύ καλή γνώση της Αγγλικής γλώσσας (επίπεδο Γ1/C1)
 - Χρόνος προϋπηρεσίας και θέση εργασίας (τουλάχιστον 2 έτη προϋπηρεσίας μετά τη λήψη του πτυχίου)
 - Συνάφεια Θέσης στην οποία έχει αποκτηθεί η εργασιακή εμπειρία
 - 2^ο Πτυχίο ή Μεταπτυχιακός Τίτλος (εάν υπάρχει)
 - Συστατικές Επιστολές (από καθηγητές ή εργοδότες)

Τμήμα Πλήρους Φοίτησης

- Για νέους απόφοιτους (Διάρκεια 16 μήνες)
 - Καθημερινά πρωινά μαθήματα
 - 16 Μαθήματα
 - Διπλωματική Εργασία
 - Πρακτική άσκηση
 - Προϋποθέσεις εισαγωγής:
 - Βαθμός Πτυχίου
 - Πολύ Καλή Γνώση Αγγλικής Γλώσσας (επίπεδο Γ1/C1)
 - Βαθμός GMAT (εάν υπάρχει)
 - Εργασιακή εμπειρία (εάν υπάρχει)
 - 2^ο Πτυχίο ή Μεταπτυχιακός Τίτλος (εάν υπάρχει)
 - Συστατικές Επιστολές (από καθηγητές ή εργοδότες)

Μαθήματα Προετοιμασίας

- Το πρόγραμμα περιλαμβάνει:
 - Μαθήματα προετοιμασίας (για φοιτητές χωρίς σπουδές Διοίκησης/Οικονομικών)
 - Οικονομικά για την Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (Λογιστική-Οικονομικά)

- **Μαθήματα υποβάθρου**, απαραίτητα για την κατανόηση του πλαισίου μέσα στο οποίο ασκείται η ΔΑΔ και των εξειδικευμένων ζητημάτων αυτής
- Μαθήματα που καλύπτουν τις **βασικές λειτουργίες της ΔΑΔ**, όπως προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού, προσέλκυση-επιλογή, αμοιβές, εκπαίδευση, αξιολόγηση και τις σύγχρονες μεθόδους αυτών.
- Μαθήματα που αφορούν τους **στρατηγικούς – αναπτυξιακούς ρόλους της ΔΑΔ και νέες προσεγγίσεις**.

Μαθήματα Προγράμματος

NEW

- Στρατηγική & Διεθνής Διοίκηση ΑΔ
- Οργανωσιακή Ψυχολογία & Συμπεριφορά
- Ερευνητική Μεθοδολογία & Ποσοτικές Μέθοδοι
- Εργασιακές Σχέσεις / Διαπραγματεύσεις & Εργατικό Δίκαιο
- Επικοινωνία & διαχείριση κρίσεων
- Επιχειρησιακή Ηθική και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
- Εκπαιδευτικό Εργαστήριο σε Πληροφοριακά Συστήματα ΔΑΔ

Μαθήματα Προγράμματος

NEW

- Εκπαιδευτικό Εργαστήριο σε Στατιστική Ανάλυση-SPSS
- Προγραμματισμός ΑΔ & Διαχείριση ταλέντων
- Διοίκηση Αλλαγών & Ποιότητας
- Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Προσωπικού
- Διαχείριση Ποικιλομορφίας & Εσωτερική Συμβουλευτική
- Προσέλκυση και Επιλογή Προσωπικού
- Διοίκηση και Αξιολόγηση της Απόδοσης
- Δείκτες Μέτρησης ΑΔ και Εξωτερική Ανάθεση
- Πολιτικές και Συστήματα Αμοιβών

Διάφορες Δραστηριότητες

Διεθνή Συνέδρια

«Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στην Ευρώπη: Τάσεις και Προκλήσεις»

ανά δύο έτη



Τακτικές Ημερίδες

Σε σύγχρονα θέματα της ΔΑΔ

Εκπαιδευτικές Εκδρομές



Θερινό Εκπαιδευτικό Σεμινάριο στις Σπέτσες



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ



Άλλες Δραστηριότητες

- Δραστήριος Σύλλογος Αποφοίτων
 - Εκπαιδευτικά προγράμματα
 - Ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης
 - Εργατικό δίκαιο
 - Μισθοδοσία
 - Ημερίδες
 - Networking



Πρόγραμμα Συνεργασίας Τελειοφοίτων με Τμήματα ΔΑΔ

Οι φοιτητές πλήρους φοίτησης έχουν τη δυνατότητα να απασχοληθούν για ένα διάστημα 3 μηνών σε ΔΑΔ μεγάλων επιχειρήσεων.

Σε πολλούς από αυτούς έχει γίνει πρόταση για μόνιμη εργασία.

Εταιρείες που συμμετέχουν στην Πρακτική Άσκηση



DIAGEO



Coca-Cola



Microsoft



MARKS &
SPENCER

BDF ●●●●●
Beiersdorf



Manpower



NOVARTIS



MOTOROLA

Eurobank EFG



pwc

TOYOTA

SaraLee

ICAP
GROUP

randstad

Διακρίσεις



**Διάκριση “Committed to Excellence” από τον
Ευρωπαϊκό Οργανισμό Ποιότητας European
Foundation for Quality Management (EFQM) - 2008**

Διακρίσεις



**Διάκριση “Recognised for Excellence” από τον
Ευρωπαϊκό Οργανισμό Ποιότητας European
Foundation for Quality Management (EFQM) - 2015**

Διακρίσεις



EDUNIVERSAL MASTERS RANKING
The Best Masters and MBA Worldwide

2012 - 7^η θέση
2013 - 21^η θέση
2014 - 7^η θέση
2015 - 13^η θέση

**EDUNIVERSAL BEST MASTERS
RANKING IN HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT- WESTERN EUROPE**

Open Day

Δηλώστε συμμετοχή στην ιστοσελίδα μας

<http://www.hrm.aueb.gr>



**ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΘΗΝΩΝ**



ATHENS UNIVERSITY
OF ECONOMICS
AND BUSINESS

**ΣΧΟΛΗ
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

SCHOOL OF
BUSINESS

**ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
MSc IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**



Ιωάννης Νικολάου

Αναπληρωτής Καθηγητής
Διευθυντής ΜΠΣ στην ΔΑΔ

<http://www.hrm.aueb.gr>



ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΘΗΝΩΝ



ATHENS UNIVERSITY
OF ECONOMICS
AND BUSINESS

Kariera.gr
CareerBuilder

ΑΝΑΠΤΥΞΗ & ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

ΕΙΡΗΝΗ ΝΙΚΑΝΔΡΟΥ & ΛΗΔΑ ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ
ΕΠΙΚΟΥΡΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΕΣ ΔΑΔ
ΤΜΗΜΑ Μ&Ε - ΟΠΑ

1. Η Έρευνα
2. Παράγοντες που Επηρεάζουν την Επιλογή
Εταιρίας-Εργοδότη
3. Στάση ως προς την Επιχειρηματικότητα και τη
Διεθνή Καριέρα
4. Νέες Τάσεις Καριέρας

Αλλαγές στο πλαίσιο των Εργασιακών Σχέσεων



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

Arnold et al,

2005

- ❖ Μεγαλύτερη ανάγκη για επανεκπαίδευση και δια βίου μάθηση των εργαζομένων ως αποτέλεσμα των συνεχώς μεταβαλλόμενων απαιτήσεων της αγοράς εργασίας σε διαφορετικές ικανότητες και δεξιότητες
- ❖ Οι οργανισμοί πρέπει να «προβλέπουν» τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες που θα χρειαστούν στο μέλλον
- ❖ Λιγότερες προαγωγές αλλά και ταυτόχρονη αύξηση στις υπευθυνότητες των θέσεων εργασίας, ως αποτέλεσμα της μείωσης των ιεραρχικών επιπέδων
- ❖ Μεγαλύτερη ανάγκη για τους εργαζόμενους για τη δημιουργία και διατήρηση κοινωνικών δικτύων
- ❖ Μεγαλύτερη ανάγκη για τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως ηλικίας να αντιμετωπίζουν και να προσαρμόζονται στις οργανωσιακές αλλαγές
- ❖ Ανάπτυξη δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας, διαχείρισης της καινοτομίας και της αβεβαιότητας

Καριέρα (Βασικοί Ορισμοί)

- **Internal career.** Η υποκειμενική αντίληψη του ατόμου για την καριέρα του (ανάπτυξη, πρόοδος, επιτυχία).
- **External career.** Ο τρόπος που οι τρίτοι αντιλαμβάνονται την καριέρα του ατόμου (ανάπτυξη, πρόοδος, επιτυχία).
- **Organizational career.** Η πορεία που ακολουθεί το άτομο (θέσεις και ρόλοι) στη διάρκεια της εργασιακής του ζωής.

The Power of Words...

Το Νέο Λεξικό για την Καριέρα



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

Έθος – Ηθικές
Αξίες

“Εργασιακή
Ασφάλεια”

Κινητικότητα

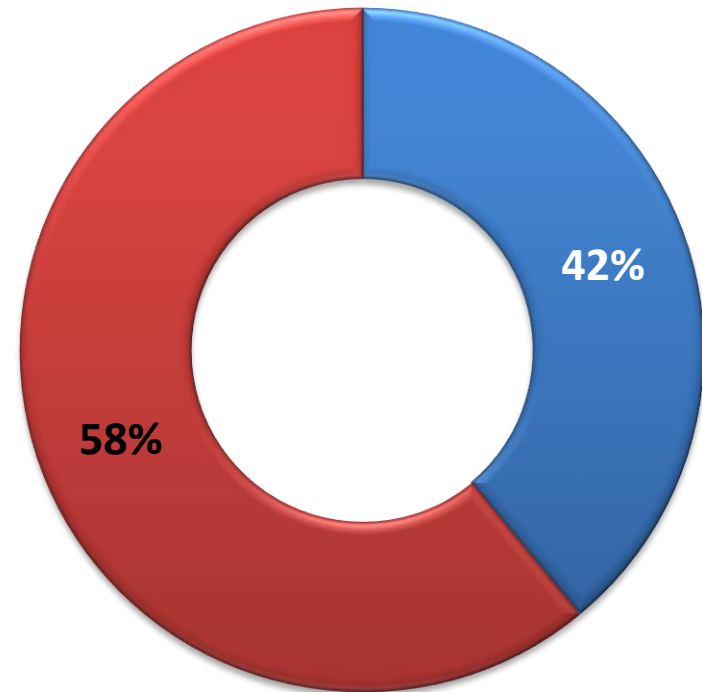
Αμοιβές -
Αναγνώριση

Εκπαίδευση – “Φορητές”
Ικανότητες

Μεθοδολογία

- Online ερωτηματολόγιο
– Surveymonkey
- Σύνολο δείγματος 1929
φοιτητές
- Ηλικία: 18-30 ετών

■ Άνδρας ■ Γυναίκα



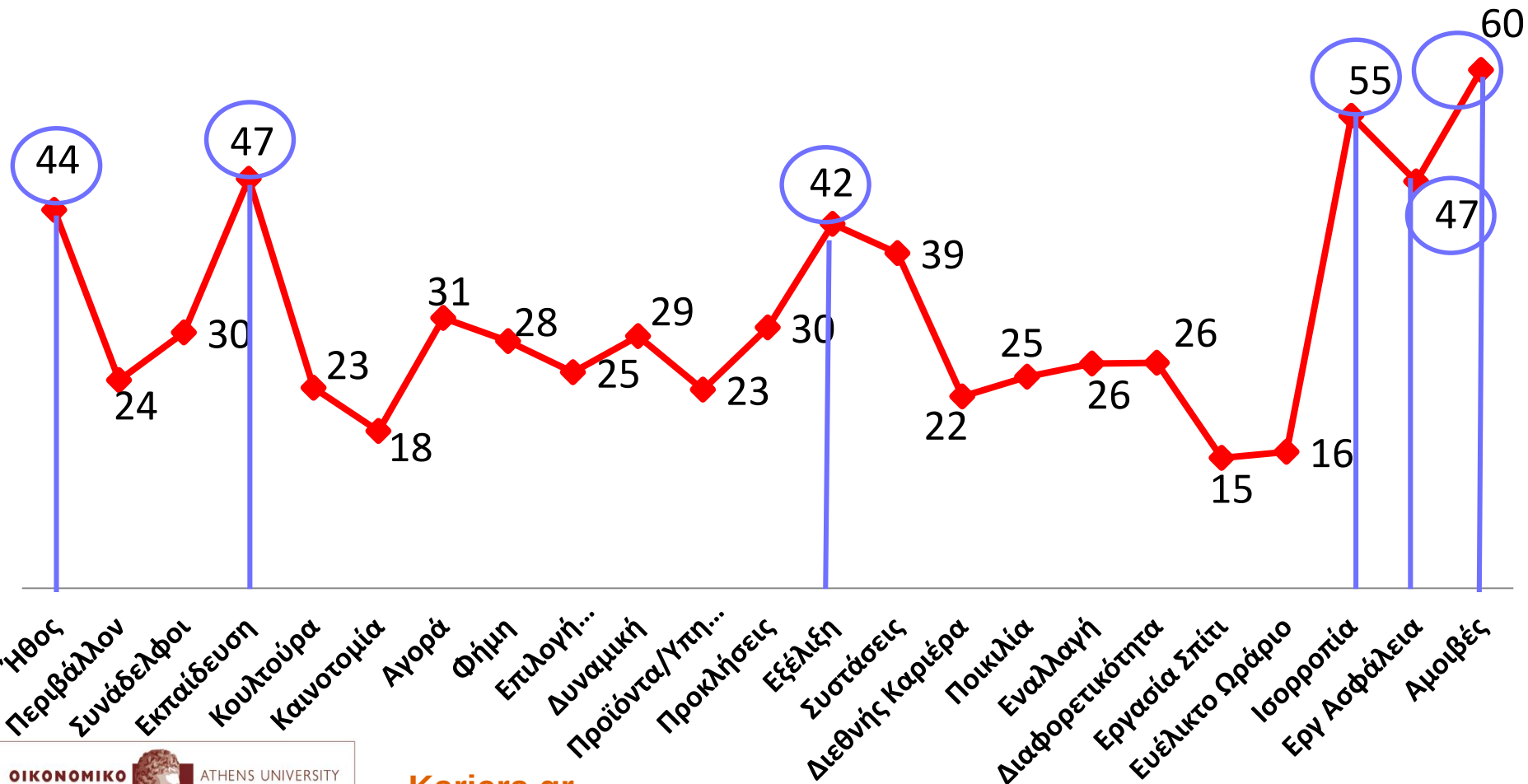
Τα Ερευνητικά μας Ευρήματα

Επιλογή Εργοδότη

Σημαντικά Χαρακτηριστικά Εργασίας



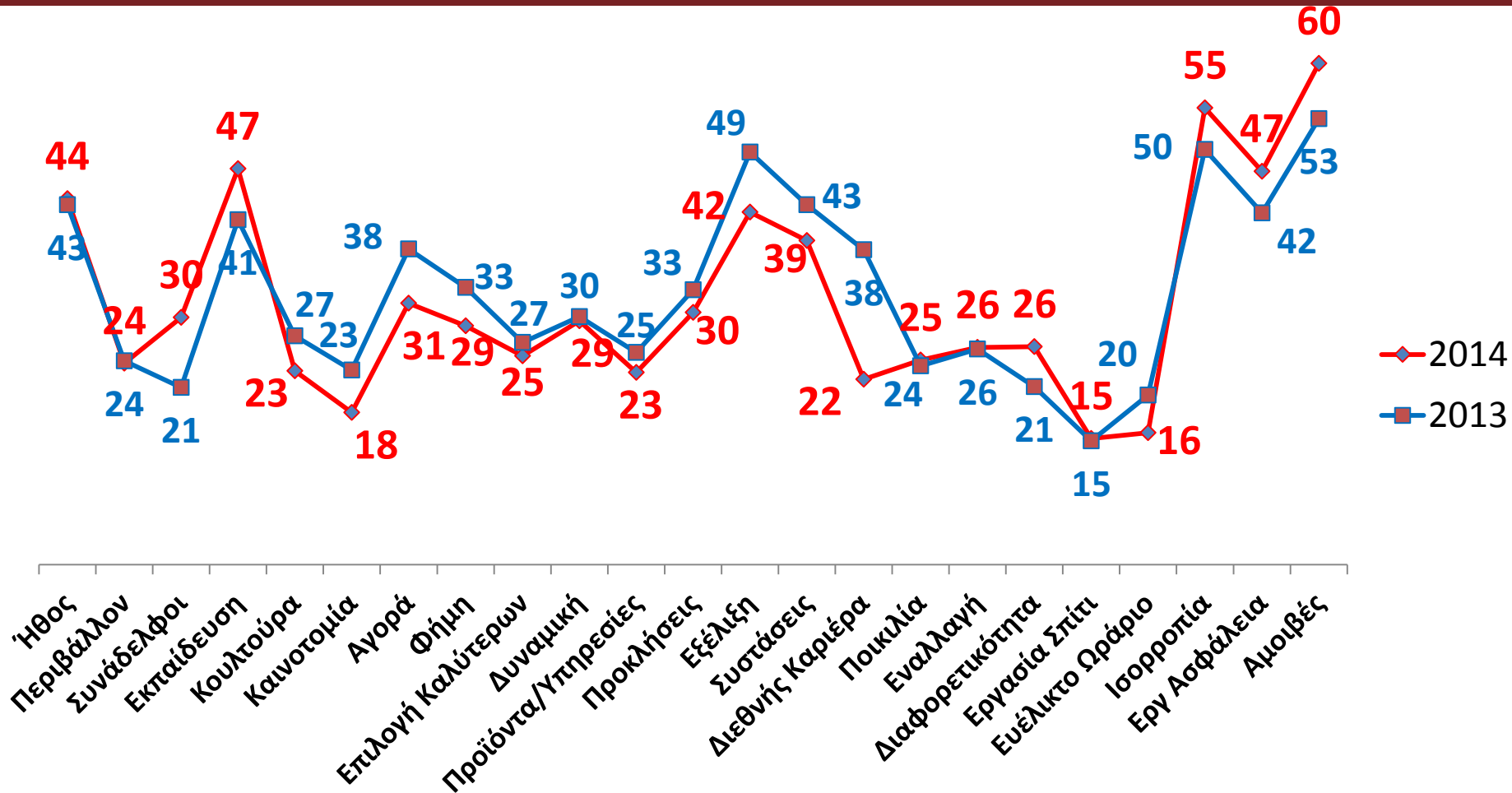
ΟΠΑ
ΑΥΕΒ



Σημαντικά Χαρακτηριστικά Εργασίας

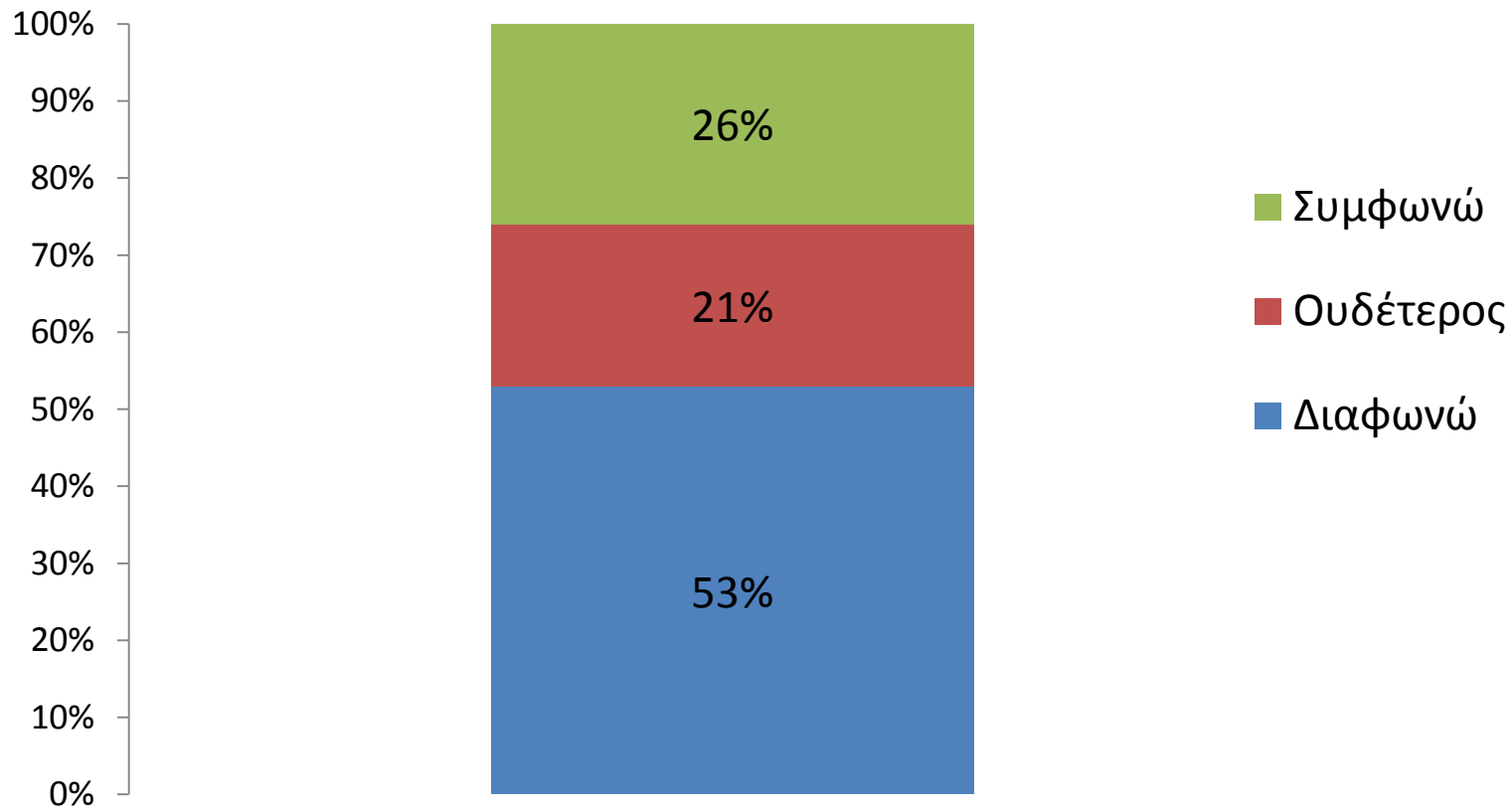


ΟΠΑ
ΑΥΕΒ



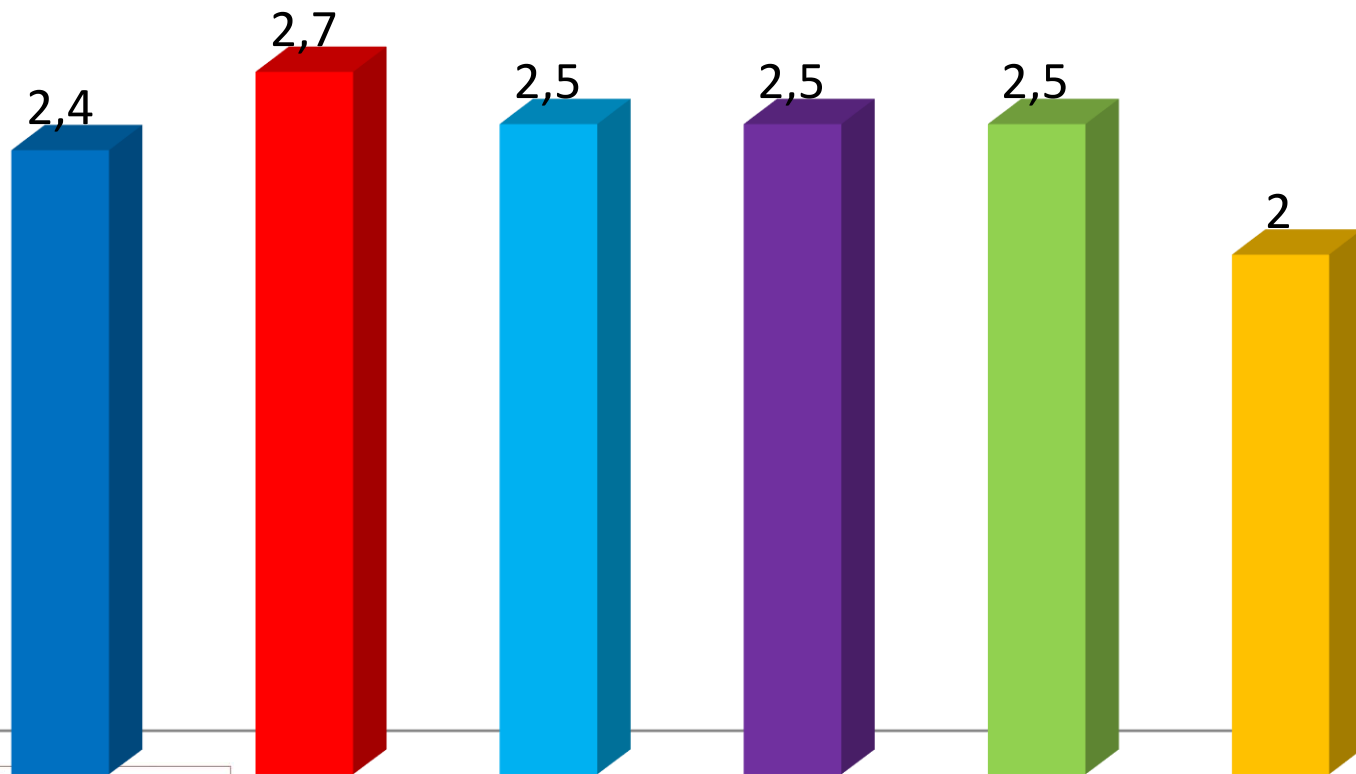
Τα Ερευνητικά μας Ευρήματα Προσανατολισμός Καριέρας

Θα απέρριπτα μια θέση εργασίας που δεν είναι
σχετική με το αντικείμενο των σπουδών μου



Θα απέρριπτα μια θέση εργασίας που δεν είναι
σχετική με το αντικείμενο των σπουδών μου

■ ΣΥΝΟΛΟ ■ ΠΟΛΥΤΕΧΝ. ■ ΘΕΤΙΚΕΣ ΕΠ.
■ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠ. ■ ΟΙΚΟΝ. ■ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΕΠ.



Πώς βλέπω την επιχειρηματικότητα

35%

■ ΣΥΝΟΛΟ

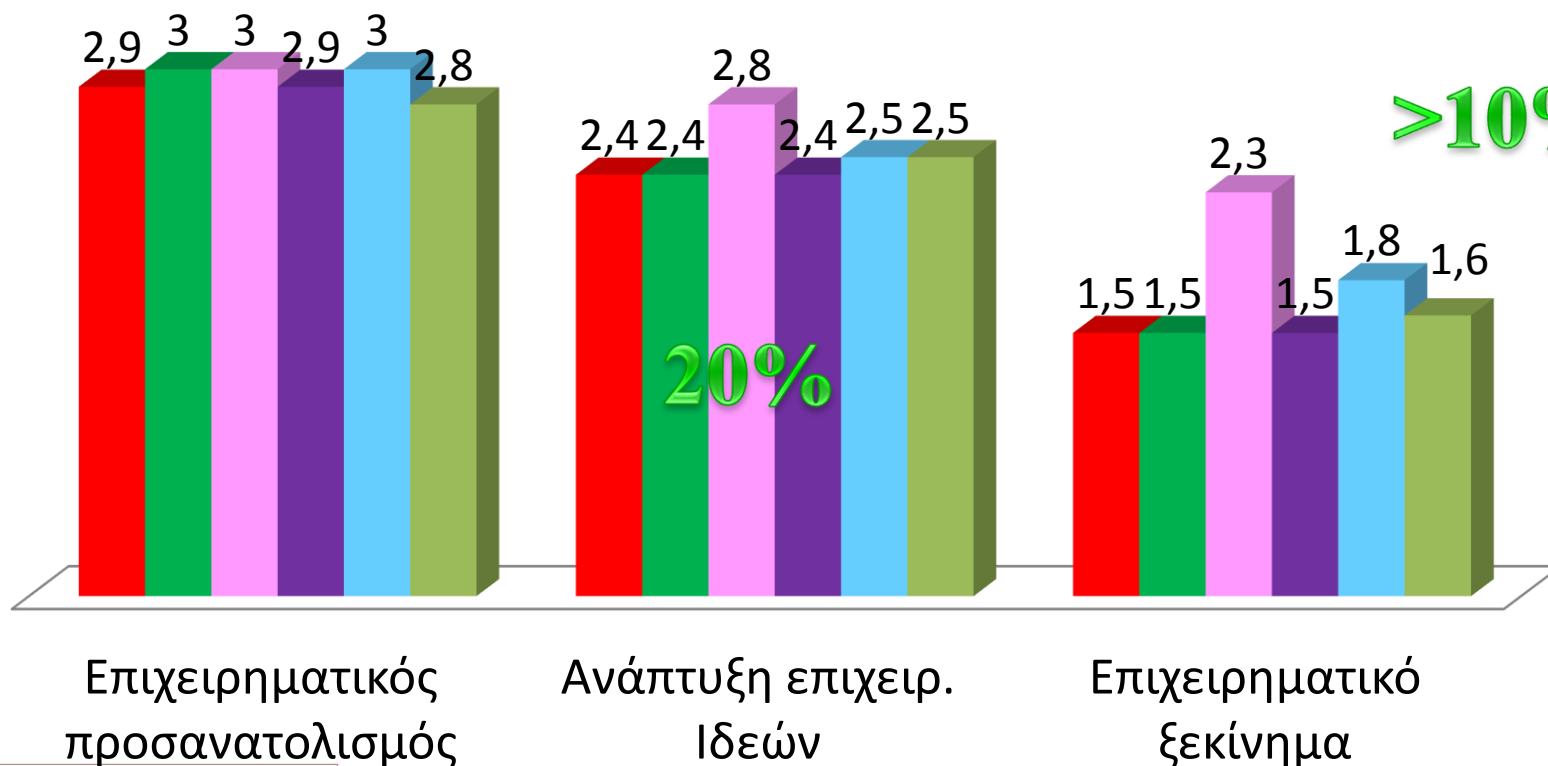
■ ΠΟΛΥΤΕΧΝ.

■ ΟΙΚΟΝ.

■ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧ.

■ ΘΕΤΙΚΕΣ ΕΠ.

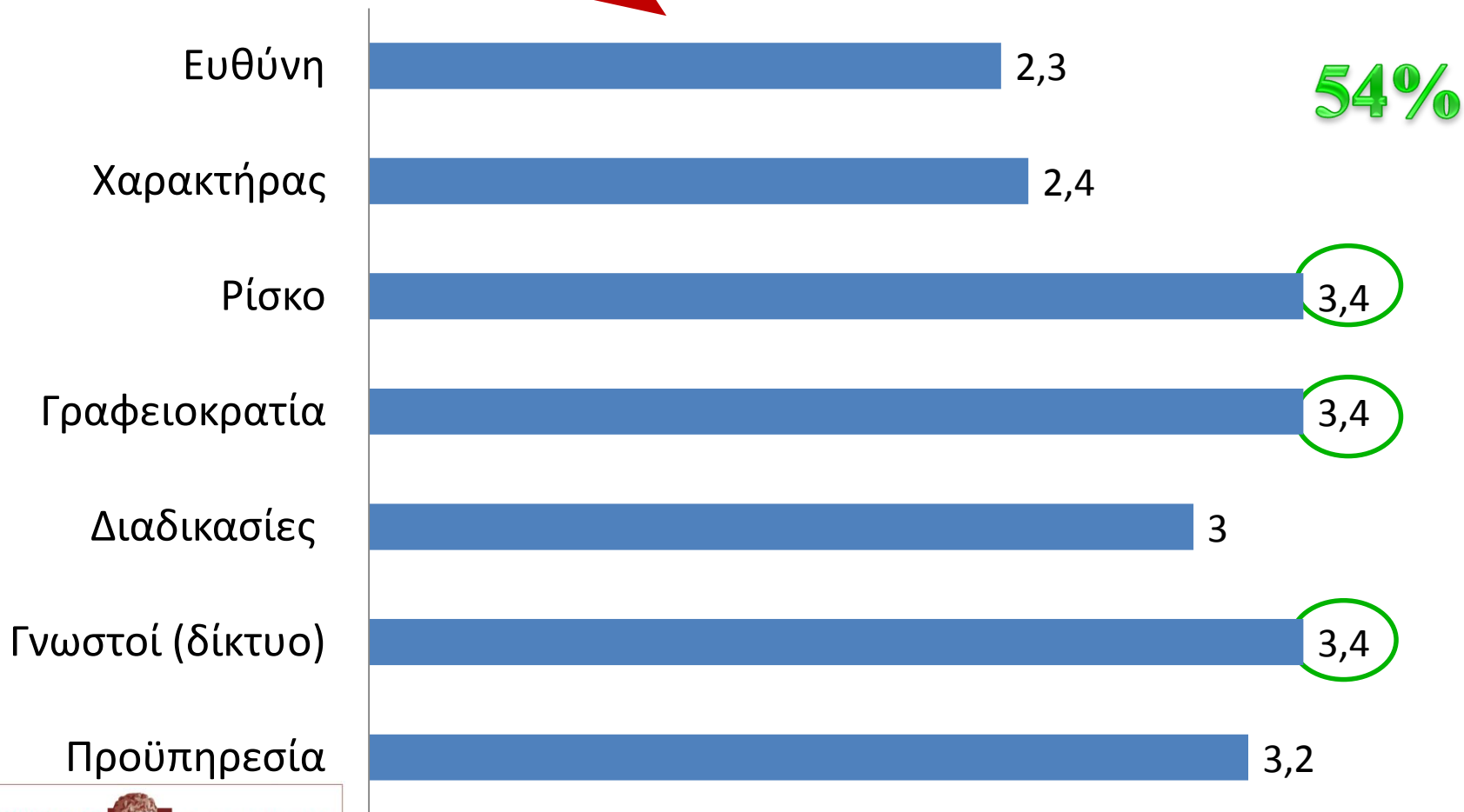
■ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΕΠ.



Θα ήθελα να κάνω τη δική μου επιχείρηση γιατί...

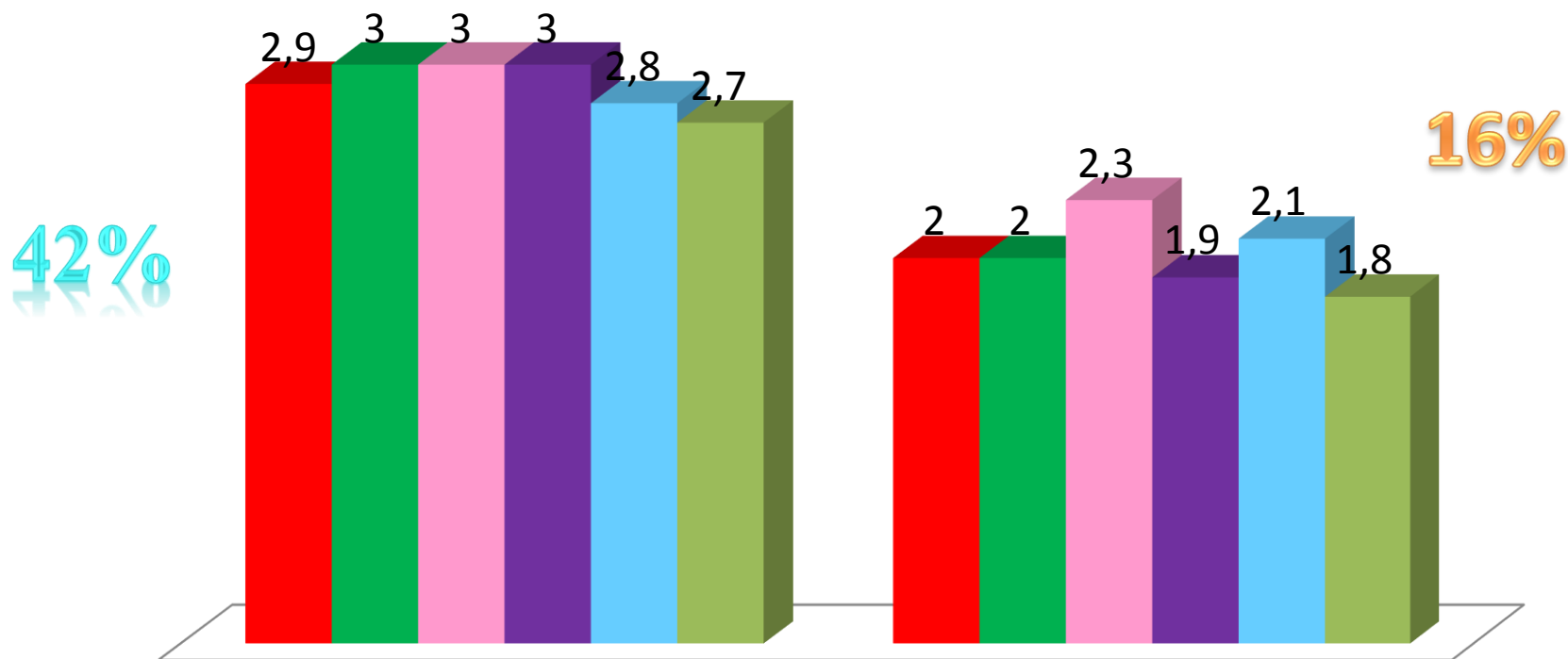


Δεν θα ήθελα να κάνω τη δική μου επιχείρηση



Πόσο θέλω μια διεθνή καριέρα;

■ ΣΥΝΟΛΟ ■ ΠΟΛΥΤΕΧΝ. ■ ΟΙΚΟΝ.
■ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧ. ■ ΘΕΤΙΚΕΣ ΕΠ. ■ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΕΠ.



Προσανατολισμός σε
διεθνή καριέρα

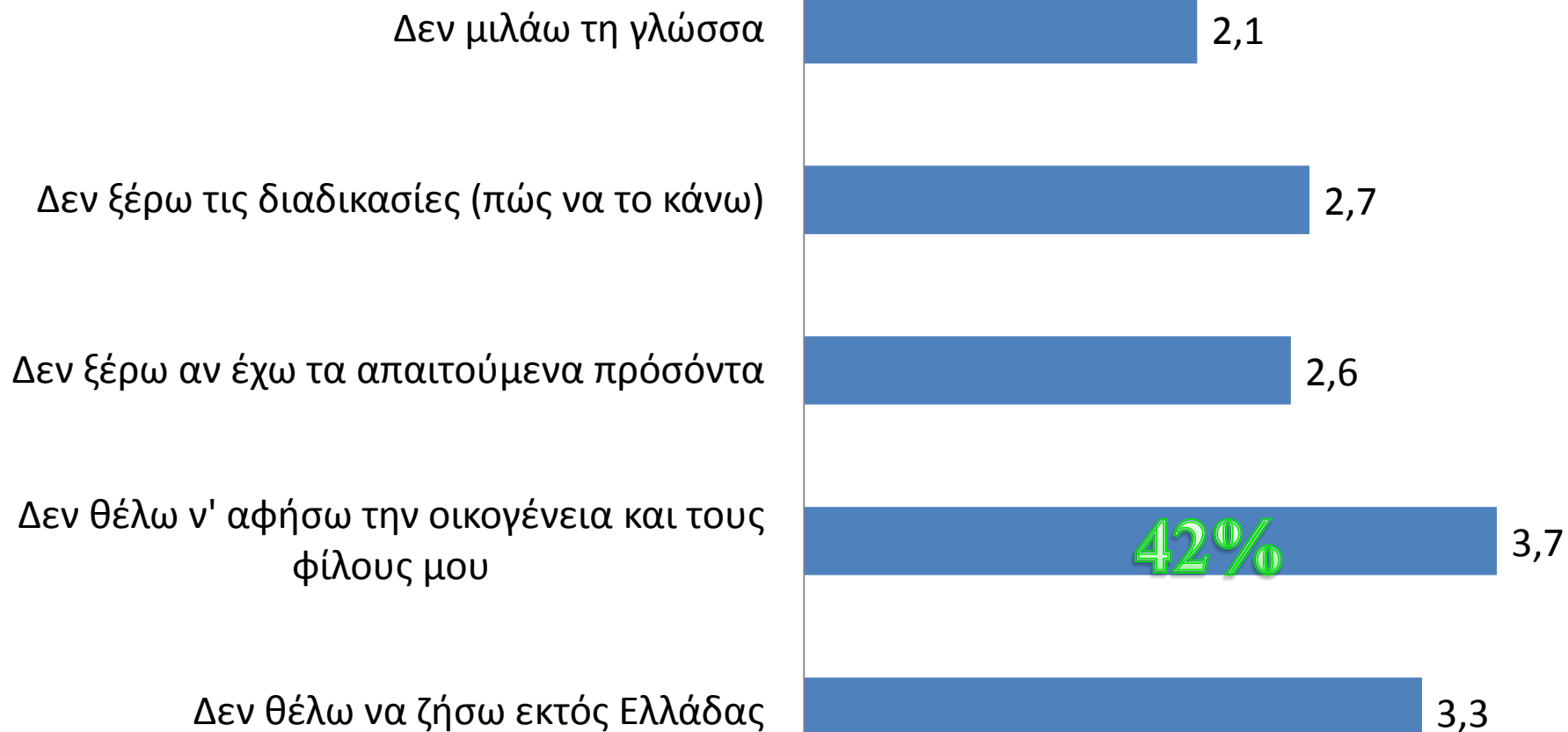
Ενέργειες για εύρεση
εργασίας στο εξωτερικό



Θα έφευγα από την Ελλάδα...



Δεν θέλω να φύγω από την Ελλάδα γιατί...



Συμπέρασμα

- Το μεγαλύτερο ποσοστό των νέων θα δεχόταν μια θέση εργασίας μη σχετική με τις σπουδές του και με οριακά χαμηλότερη αμοιβή.
- Η Γενιά Υ δηλώνει θετική απέναντι στην Επιχειρηματικότητα και τη Διεθνή Καριέρα, όμως μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό έχει κάνει ενέργειες προς αυτή την κατεύθυνση.

Πρωτεϊκή Καριέρα

- Η πρωτεϊκή καριέρα καθοδηγείται από το άτομο και όχι τον οργανισμό.
- Βασίζεται σε ατομικά ορισμένους στόχους και λαμβάνει υπόψη όλες τις πτυχές της ζωής.
- Τα κριτήρια επιτυχίας είναι ψυχολογικά και όχι αντικειμενικά.
- Το άτομο καθοδηγείται από τις αξίες του (value-driven) και το ίδιο ορίζει την καριέρα του (self-directed).

“Πρωτεϊκή” Καριέρα (Briscoe et al, 2006; Hall, 1996)



ΑΥΤΟΚΑΤΕΥΘΥΝΟΜΕΝΗ

ΕΣΤΙΑΣΜΕΝΗ ΣΕ ΑΞΙΕΣ

Η

ΑΥΤΟΚΑΤΕΥΘΥΝΟΜΕΝΗ

Είμαι **υπεύθυνος** για την **επιτυχία** ή την **αποτυχία** της καριέρας μου.

Σε γενικές γραμμές **αυτο-διαχειρίζομαι** την καριέρα μου, η οποία μπορεί να χαρακτηριστεί **ανεξάρτητη**.

Η **ελευθερία** να επιλέξω εγώ την πορεία της καριέρας μου είναι μια από τις βασικότερες αξίες που έχω.

Είμαι **υπεύθυνος/η** για την καριέρα μου.

Εγώ **καθορίζω** την πορεία της καριέρας μου.

Ουσιαστικά **βασίζομαι** στον **εαυτό** μου για να οδηγήσω την καριέρα μου μπροστά.

Στο παρελθόν, όσες φορές χρειάστηκε να αναζητήσω νέα δουλειά βασίστηκα στον **εαυτό** μου και όχι σε άλλους παράγοντες.

“Πρωτεϊκή” Καριέρα

ΕΣΤΙΑΣΜΕΝΗ ΣΕ ΑΞΙΕΣ

Καθοδηγώ την καριέρα μου με βάση τις **δικές μου προτεραιότητες** και όχι αυτές του εργοδότη μου.

Δεν έχει μεγάλη σημασία για εμένα **πώς οι άλλοι αξιολογούν** τις επιλογές που κάνω για την καριέρα μου.

Το σημαντικότερο για εμένα είναι **το πως νιώθω εγώ** για την **επαγγελματική/εργασιακή μου επιτυχία** και όχι το πως νιώθουν οι άλλοι γι' αυτήν.

Θα μείνω **πιστός/η στις ηθικές μου αρχές** αν η εταιρία μου ζητήσει να κάνω κάτι που έρχεται σε αντιπαράθεση με τις αξίες μου.

Αυτό που **θεωρώ εγώ ότι είναι σωστό για την καριέρα μου είναι σημαντικότερο** από αυτό που θεωρεί ο εργοδότης μου.

Στο παρελθόν χρειάστηκε **να παραβώ τις ηθικές μου αξίες** όταν η εταιρία μου, μου ζήτησε να κάνω κάτι με το οποίο δεν συμφωνούσα. (αντιστροφή)

Καριέρα Χωρίς Σύνορα (Boundaryless Career)

Η έννοια της καριέρας διαπερνά τα σύνορα του μοναδικού μονοπατιού που παρέχει ένας και μόνο εργοδότης.

- Κατευθύνεται και ελέγχεται όλο και περισσότερο από τους ίδιους τους εργαζόμενους.**
- Πολλοί εργοδότες, αλλαγές θέσεων και εργασιών**
- Ανάπτυξη πολλαπλών δικτύων και σχέσεων με συναδέλφους μέσα και έξω από την επιχείρηση**

(Arthur & Rousseau, 1996; DeFillippi & Arthur, 1994)

Καριέρα Χωρίς Σύνορα (Boundaryless Career)



ΦΥΣΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

Μου αρέσει η **προβλεψιμότητα** που έρχεται με την απασχόληση στην ίδια εταιρία για πολύ καιρό. (αντιστροφή)

Θα ένιωθα χαμένος/η αν δεν μπορούσα να εργαστώ για τον εργοδότη που εργάζομαι σήμερα. (αντιστροφή)

Θα προτιμούσα να **εργάζομαι σε έναν οργανισμό γνώριμο** για εμένα με τον οποίο θα ήμουν εξοικειωμένος/η παρά να ψάχνω άλλου για εργασία. (αντιστροφή)

Αν η εταιρία μου, μου προσέφερε **δια βίου απασχόληση** δεν θα επιθυμούσα ποτέ να ψάξω αλλού για δουλειά. (αντιστροφή)

Η ιδανική καριέρα για μένα είναι η **απασχόληση** σε έναν μόνο οργανισμό. (αντιστροφή)

Καριέρα Χωρίς Σύνορα (Boundaryless Career)



ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

Αναζητώ έργα στην δουλειά μου που μου δίνουν την δυνατότητα να **μάθω κάτι καινούργιο.**

Θα μου άρεσε να **δουλεύω σε project με άτομα από διαφορετικές εταιρίες.**

Μου αρέσει να αναλαμβάνω αποστολές στην δουλειά μου που απαιτούν να **εργάζομαι εκτός εταιρίας.**

Μου αρέσει να αναλαμβάνω καθήκοντα που απαιτούν την **εμπλοκή** μου και **με άλλα τμήματα στην εταιρία εκτός του δικού μου.**

Απολαμβάνω να εργάζομαι με άτομα **εκτός της δικής μου εταιρίας.**

Μου αρέσουν δουλειές που απαιτούν **συναναστροφή και αλληλεπίδραση με άτομα από διαφορετικές εταιρίες.**

Αναζήτησα **ευκαιρίες** στο παρελθόν που θα μου επέτρεπαν να εργαστώ **εκτός της εταιρίας μου.**

Είμαι **θετικός σε νέες εμπειρίες** (ευκαιρίες) και καταστάσεις.

ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ; ΠΑΓΙΔΕΥΜΕΝΟΣ/ ΧΑΜΕΝΟΣ

		ΠΡΩΤΕΪΚΗ ΚΑΡΙΕΡΑ	
		Εστιασμένη σε Αξίες	Αυτοκατευθυ νόμενη
		ΧΑΜΗΛΗ	ΧΑΜΗΛΗ
ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΟΡΑ	Φυσική Κινητικότητα	ΠΑΓΙΔΕΥΜΕΝΟΣ/ ΧΑΜΕΝΟΣ Βλέπει περιορισμένες ευκαιρίες καριέρας, πάνω στις οποίες δεν έχει καθόλου έλεγχο	
	ΧΑΜΗΛΗ		
	Ψυχολογική Κινητικότητα		
	ΧΑΜΗΛΗ		

ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ; ΟΧΥΡΩΜΕΝΟΣ

		ΠΡΩΤΕΪΚΗ ΚΑΡΙΕΡΑ	
		Εστιασμένη σε Αξίες	Αυτοκατευθυνόμενη
		ΥΨΗΛΗ	ΧΑΜΗΛΗ
ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΟΡΑ	Φυσική Κινητικότητα	ΟΧΥΡΩΜΕΝΟΣ Ακαμψία στην ικανότητα να χειρίζεται την καριέρα του και να εντοπίζει ευκαιρίες	
	ΧΑΜΗΛΗ		
	Ψυχολογική Κινητικότητα		
	ΧΑΜΗΛΗ		

ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ; ΠΕΡΙΠΛΑΝΩΜΕΝΟΣ

		ΠΡΩΤΕΪΚΗ ΚΑΡΙΕΡΑ	
		Εστιασμένη σε Αξίες	Αυτοκατευθυ νόμενη
		ΧΑΜΗΛΗ	ΧΑΜΗΛΗ
ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΟΡΑ	Φυσική Κινητικότητα	ΠΕΡΙΠΛΑΝΩΜΕΝΟΣ • Οπορτουνιστής – «παίζει για τα λεφτά, όχι για τη φανέλα»	
	ΥΨΗΛΗ		
	Ψυχολογική Κινητικότητα		
	ΧΑΜΗΛΗ		

ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ; ΙΔΕΑΛΙΣΤΗΣ

			ΠΡΩΤΕΪΚΗ ΚΑΡΙΕΡΑ	
			Εστιασμένη σε Αξίες	Αυτοκατευθ υνόμενη
			ΥΨΗΛΗ	ΧΑΜΗΛΗ
ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΟΡΑ	Φυσική Κινητικότητα	Ψυχολογική Κινητικότητα	ΙΔΕΑΛΙΣΤΗΣ • «Κολλημένος» στις αξίες του οργανισμού και ανοικτός σε συνεργασίες	
	ΧΑΜΗΛΗ	ΥΨΗΛΗ		

ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ; ΑΝΘΡΩΠΟΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

		ΠΡΩΤΕΪΚΗ ΚΑΡΙΕΡΑ	
		Εστιασμένη σε Αξίες	Αυτοκατευθυνόμενη
		ΧΑΜΗΛΗ	ΥΨΗΛΗ
ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΟΡΑ	Φυσική Κινητικότητα	ΑΝΘΡΩΠΟΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ Ακολουθεί τους στόχους του οργανισμού, υποτιμώντας τις δικές του ανάγκες	
	ΧΑΜΗΛΗ		
	Ψυχολογική Κινητικότητα		
	ΥΨΗΛΗ		

ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ; ΚΑΛΟΣ ΠΟΛΙΤΗΣ

		ΠΡΩΤΕΪΚΗ ΚΑΡΙΕΡΑ	
		Εστιασμένη σε Αξίες	Αυτοκατευθυ νόμενη
		ΥΨΗΛΗ	ΥΨΗΛΗ
ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΟΡΑ	Φυσική Κινητικότητα	Καλός Πολίτης • Ανθίζει παρότι περιορίζεται από τις συνθήκες	
	ΧΑΜΗΛΗ		
	Ψυχολογική Κινητικότητα		
	ΥΨΗΛΗ		

ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ; ΜΙΣΘΟΦΟΡΟΣ

		ΠΡΩΤΕΪΚΗ ΚΑΡΙΕΡΑ	
		Εστιασμένη σε Αξίες	Αυτοκατευθυ νόμενη
		ΧΑΜΗΛΗ	ΥΨΗΛΗ
ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΟΡΑ	Φυσική Κινητικότητα	ΜΙΣΘΟΦΟΡΟΣ • Αναγνωρίζει τις ευκαιρίες που αξιοποιούν και ανταμοίβουν τις ικανότητές του	
	ΥΨΗΛΗ		
	Ψυχολογική Κινητικότητα		
	ΥΨΗΛΗ		

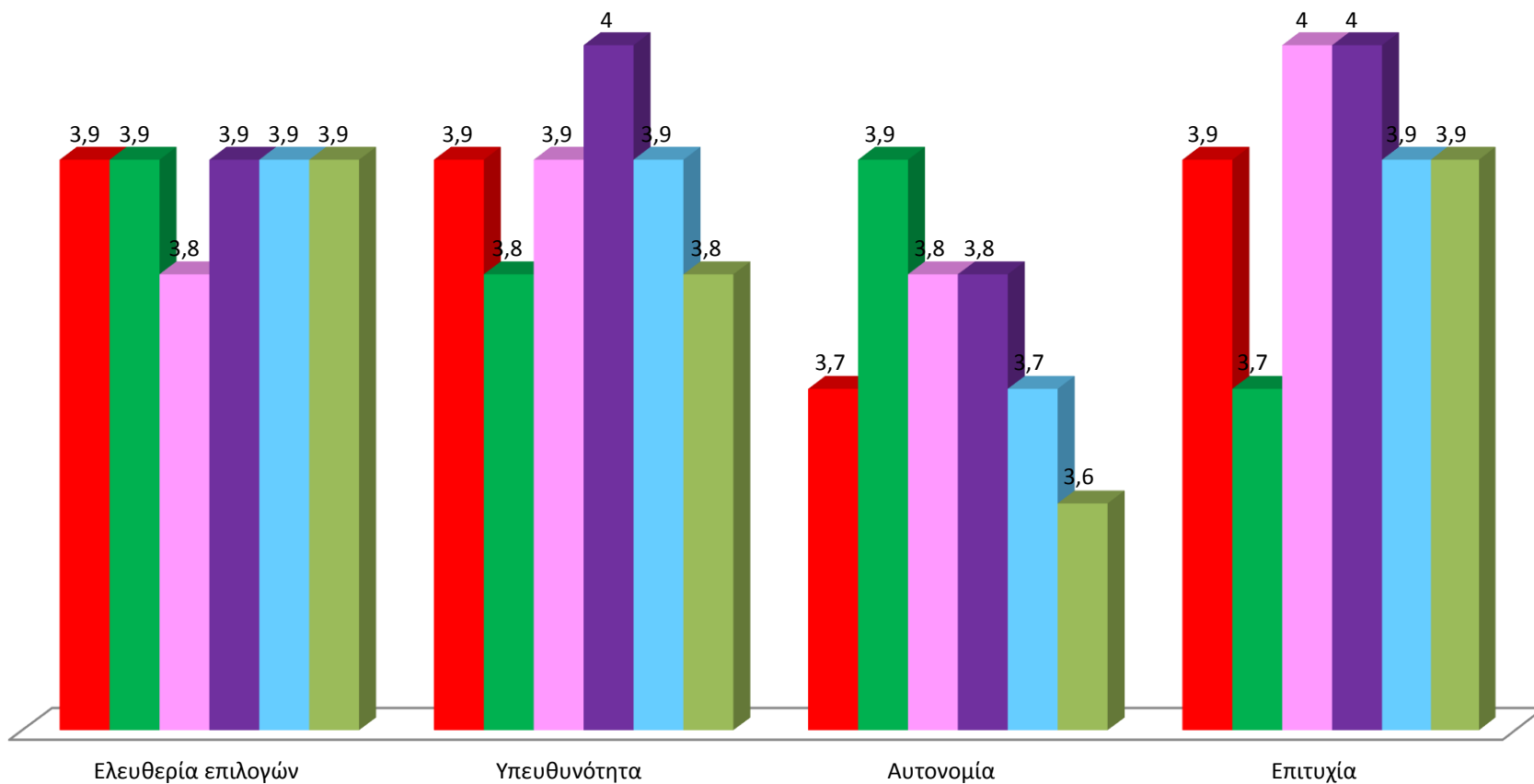
ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ; ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΑΣ ΠΡΩΤΕΪΚΗΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ

			ΠΡΩΤΕΪΚΗ ΚΑΡΙΕΡΑ	
			Εστιασμένη σε Αξίες	Αυτοκατευθυνόμενη
			ΥΨΗΛΗ	ΥΨΗΛΗ
ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΟΡΑ	Φυσική Κινητικότητα	Ψυχολογική Κινητικότητα	ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΑΣ ΠΡΩΤΕΪΚΗΣ Πραγματικός «ηγέτης» που χειρίζεται την καριέρα του με βάση τις αξίες του, ενώ ταυτόχρονα χτίζει επαφές μέσα και έξω από τον οργανισμό και είναι έτοιμος να «κινηθεί»	
	ΥΨΗΛΗ	ΥΨΗΛΗ		

Τα Ερευνητικά μας Ευρήματα Νέες Τάσεις στην Καριέρα

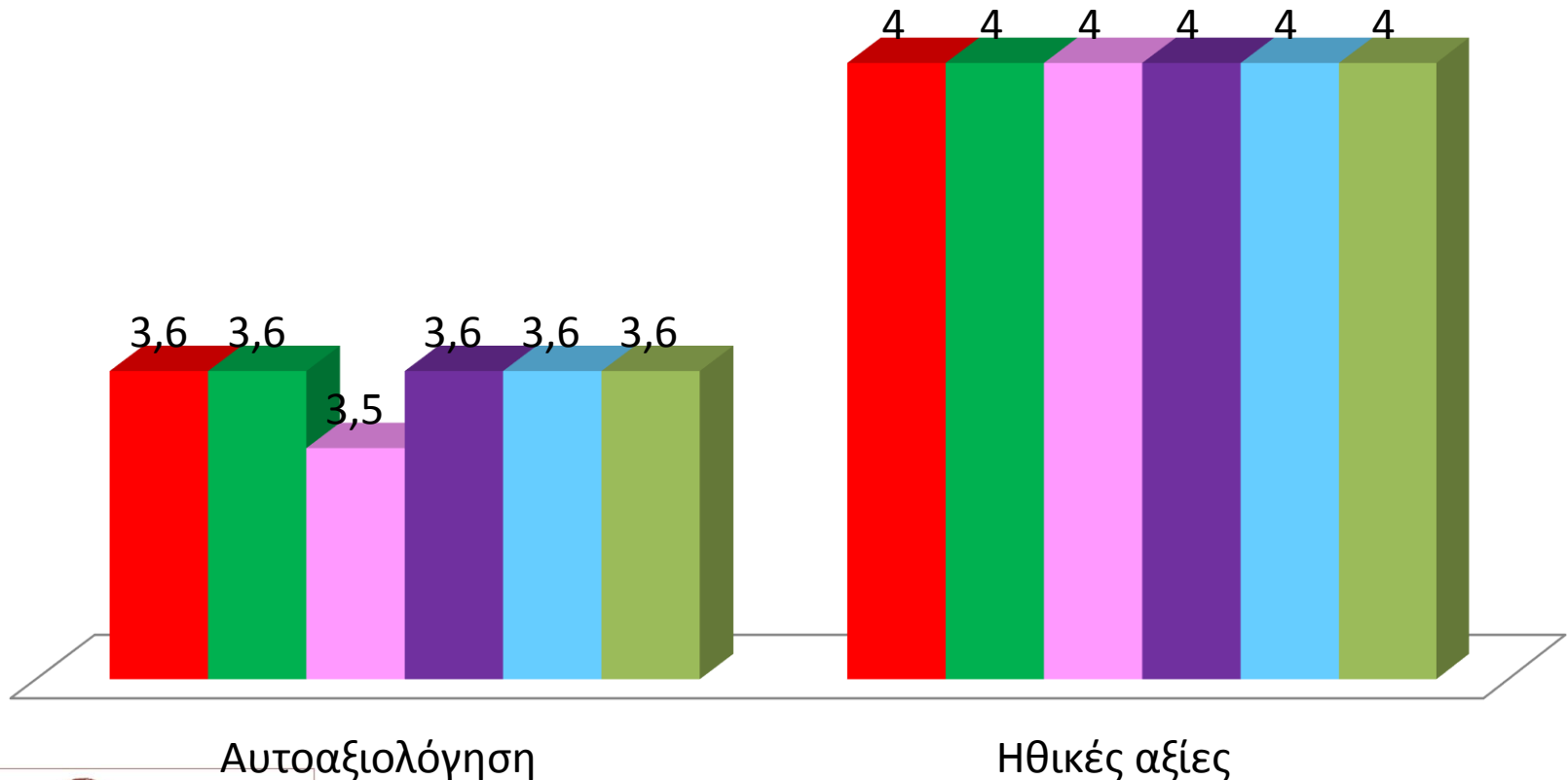
Πρωτεύϊκή Καριέρα – Αυτοδιαχείριση

■ ΣΥΝΟΛΟ ■ ΠΟΛΥΤΕΧΝ. ■ ΟΙΚΟΝ. ■ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧ. ■ ΘΕΤΙΚΕΣ ΕΠ. ■ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΕΠ.



Πρωτεύϊκή Καριέρα – Αξίες

■ ΣΥΝΟΛΟ ■ ΠΟΛΥΤΕΧΝ. ■ ΟΙΚΟΝ.
■ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧ. ■ ΘΕΤΙΚΕΣ ΕΠ. ■ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΕΠ.



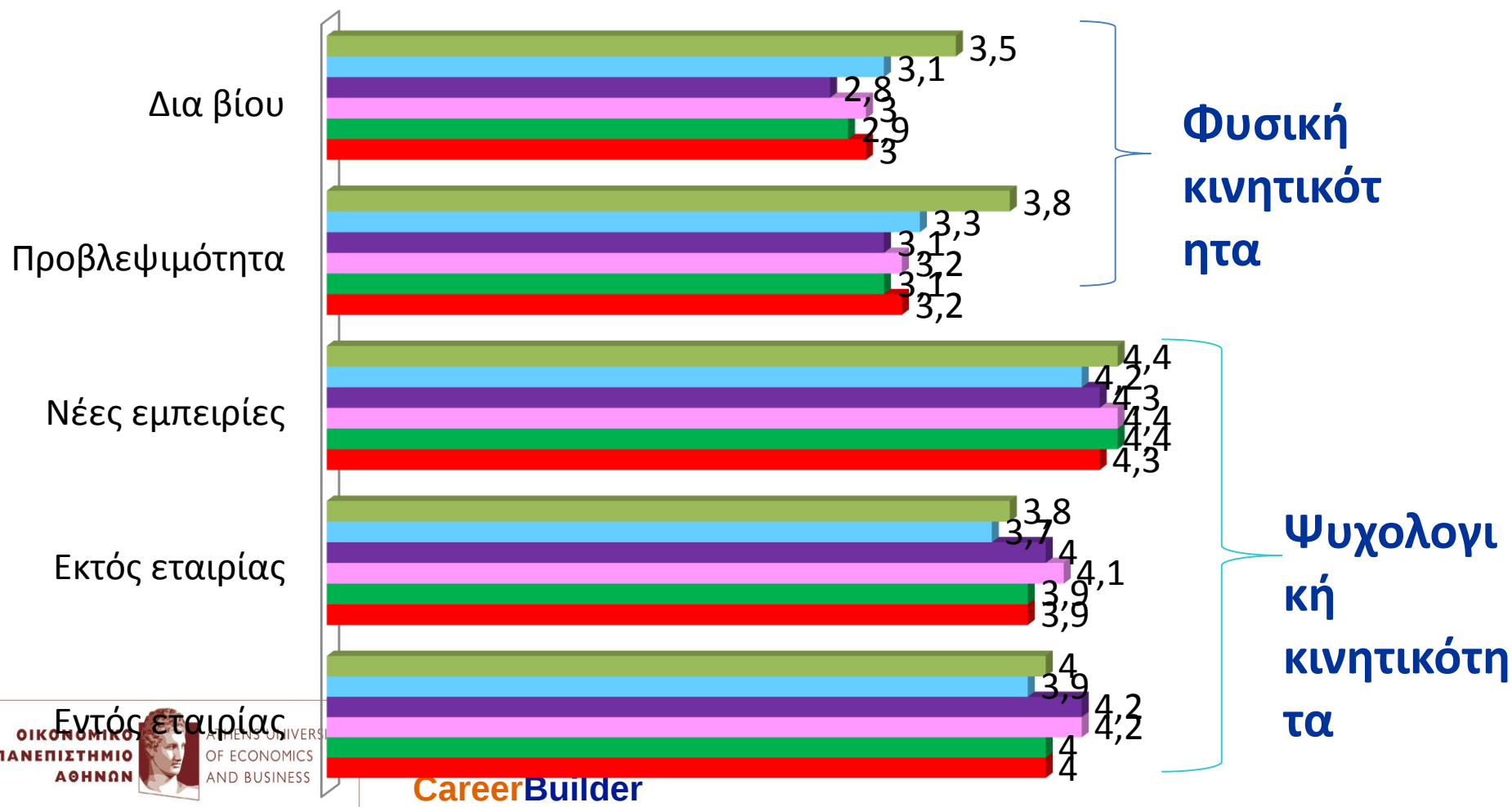
Αυτοαξιολόγηση

Ηθικές αξίες



Καριέρα χωρίς Σύνορα

■ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΕΠ. ■ ΘΕΤΙΚΕΣ ΕΠ. ■ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧ.
■ ΟΙΚΟΝ. ■ ΠΟΛΥΤΕΧΝ. ■ ΣΥΝΟΛΟ



Συμπέρασμα

- Η Γενιά Υ αισθάνεται υπεύθυνη για την πορεία και την επιτυχία της καριέρας της. Η διατήρηση των ηθικών τους αξιών είναι γι' αυτούς πρωταρχικής σημασίας.
- Η Γενιά Υ επιδεικνύει υψηλό βαθμό ψυχολογικής κινητικότητας. Παρόλο που δεν επιθυμούν δια βίου απασχόληση στον ίδιο εργοδότη, η εξοικείωση με έναν οργανισμό τους δίνει σιγουριά.

Ευχαριστούμε Πολύ!

nikandr@aueb.gr

ledapan@aueb.gr

Η επιχειρηματικότητα ως επιλογή καριέρας

Δομή Παρουσίασης

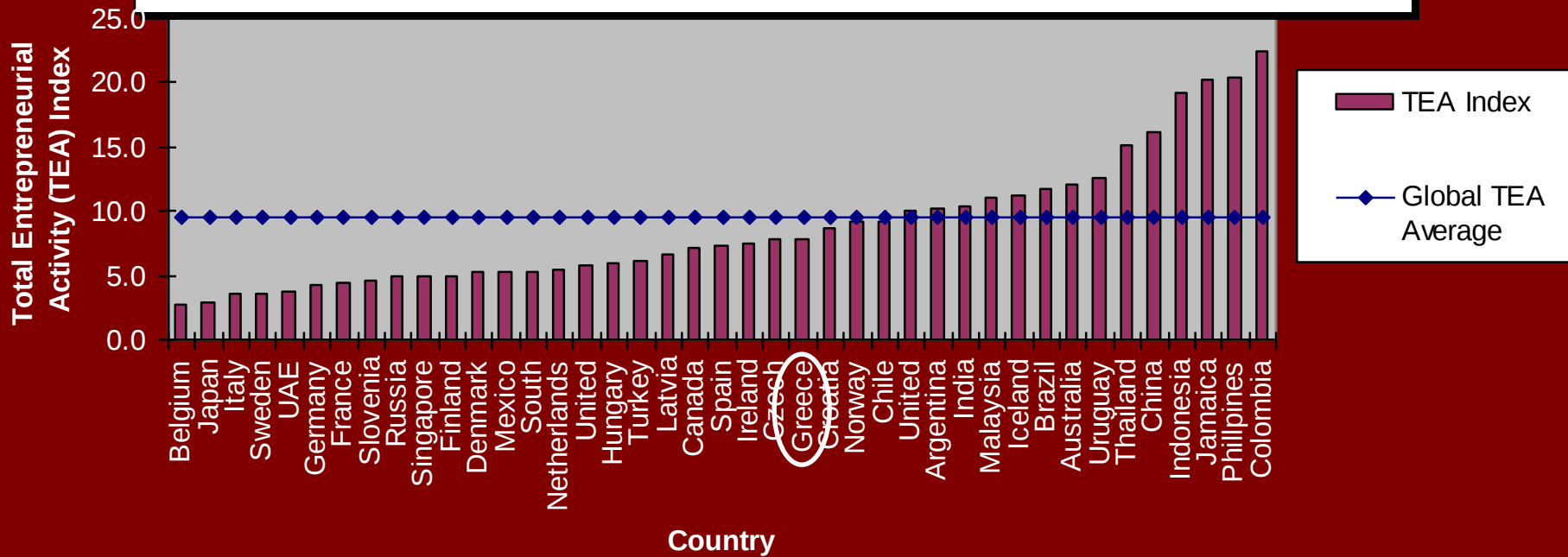
- Γιατί επιχειρηματικότητα; Γιατί μικρομεσαίες επιχειρήσεις;
- Χαρακτηριστικά επιτυχημένων επιχειρηματιών
- Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα στην επιχειρηματικότητα ως επιλογή καριέρας

Πόσες νέες επιχειρήσεις γεννιούνται;

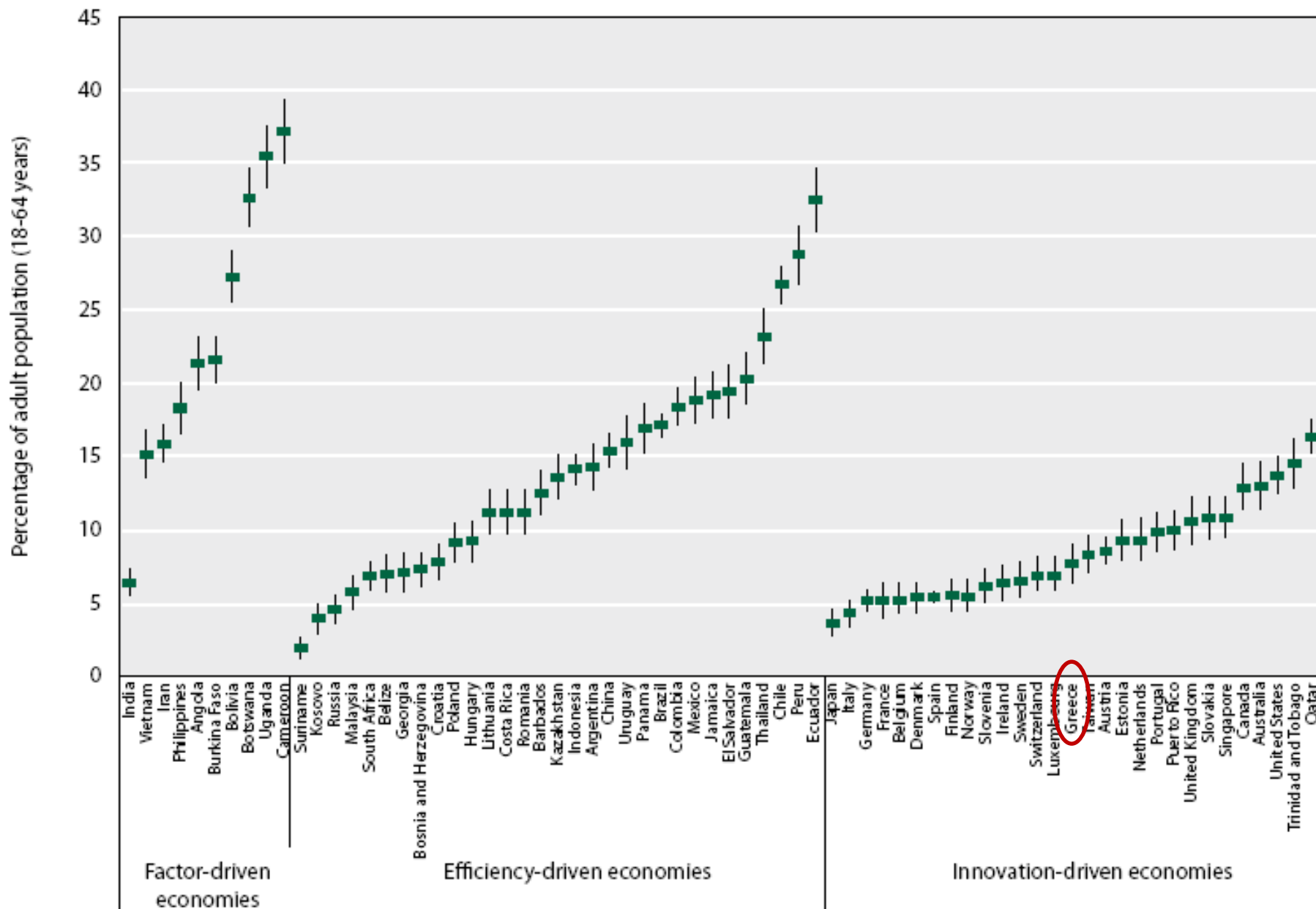
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM)
 - Περίπου το 9.5% των ανθρώπων στις 42 GEM χώρες εμπλέκονται στη δημιουργία μιας νέας επιχείρησης
 - Περίπου 10% του πληθυσμού στις ΗΠΑ δραστηριοποιούνται ενεργά στη δημιουργία μιας νέας επιχείρησης

Entrepreneurial Activity Across the Globe

Persons per 100 Adults, 18-64 Years Old Engaged in Entrepreneurial Activity



Source: 2006 Global Entrepreneurship Monitor



Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις...



- Πάνω από 95% των επιχειρήσεων διεθνώς είναι μικρομεσαίες επιχειρήσεις
 - Παρέχουν το 60-70% της απασχόλησης
- (στοιχεία ΟΟΣΑ)
- Είναι ηγέτες στις ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης (67% των εργαζομένων βρήκαν την πρώτη τους δουλειά σε ΜΜΕ)
 - Είναι κρίσιμες για την καινοτομία:
 - Καταχωρούν 13X -14X περισσότερες πατέντες ανά εργαζόμενο από ό,τι οι μεγάλες επιχειρήσεις

Enterprises in the non-financial business economy by size class, 2012

(based on number of persons employed)

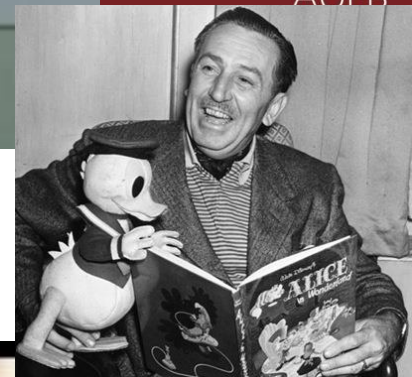
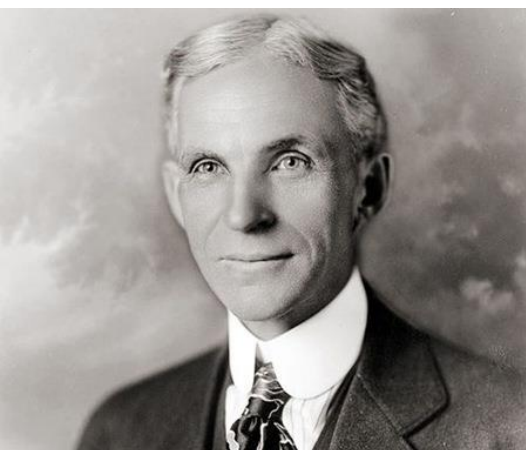


ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

	Number of enterprises					Number of persons employed				
	Total, 1 000s	Of which (%)				Total, 1 000s	Of which (%)			
		Micro (<10)	Small (10-49)	Medium (50-249)	Large (≥250)		Micro (<10)	Small (10-49)	Medium (50-249)	Large (≥250)
EU*	22 347	92.7	6.1	1.0	0.2	133 767	29.2	20.8	17.2	33.0
Belgium	566	94.2	4.9	0.7	0.2	2 718	34.1	20.3	15.7	29.9
Bulgaria	313	91.3	7.2	1.3	0.2	1 873	30.2	23.6	21.7	24.5
Czech Republic	1 007	96.0	3.2	0.7	0.1	3 522	32.2	18.3	19.3	30.2
Denmark	213	89.4	8.7	1.6	0.3	1 602	c	c	c	35.0
Germany	2 190	82.3	14.7	2.5	0.5	26 401	19.0	23.1	20.5	37.5
Estonia	58	89.7	8.3	1.7	0.3	394	29.8	24.6	23.8	21.9
Ireland*	147	89.0	9.0	c	c	1 097	26.4	23.3	c	c
Greece	727	96.7	2.8	0.4	0.1	2 199	58.6	17.0	10.9	13.5
Spain	2 385	94.5	4.8	0.6	0.1	10 923	40.8	19.6	13.5	26.1
France	2 882	94.8	c	0.7	c	15 496	29.1	c	15.3	c
Croatia	149	91.6	6.9	1.2	0.3	1 003	30.3	19.2	18.8	31.7
Italy	3 825	94.9	c	0.5	c	14 715	46.4	c	12.5	c
Cyprus	46	92.3	6.5	1.1	0.1	225	c	c	21.6	c
Latvia	92	90.2	8.0	1.5	0.2	574	30.0	25.1	23.7	21.2
Lithuania	142	90.6	7.6	1.5	0.2	836	25.7	25.7	24.8	23.8
Luxembourg	29	86.8	10.6	2.1	0.5	243	18.0	25.6	24.7	31.7
Hungary	529	94.5	4.5	c	c	2 431	35.8	18.5	c	c
Malta	27	93.8	5.0	1.1	0.2	119	32.6	22.9	23.8	20.7
Netherlands	863	94.0	4.9	1.0	0.2	5 359	28.3	19.6	18.8	33.3
Austria	308	87.1	10.9	1.7	0.3	2 671	25.0	23.9	19.2	32.0
Poland	1 520	95.2	3.6	1.0	0.2	8 327	36.4	13.9	18.6	31.1
Portugal	793	95.2	4.1	0.6	0.1	2 943	42.3	20.8	c	c
Romania	426	87.5	10.2	1.9	0.4	3 838	22.5	22.4	21.4	33.6
Slovenia	120	94.2	4.7	0.9	0.2	574	33.7	18.6	20.0	27.7
Slovakia	398	96.5	2.9	0.5	0.1	1 417	38.6	15.4	15.7	30.3
Finland	226	91.8	6.8	1.1	0.3	1 458	24.5	20.9	17.6	37.0
Sweden	662	94.6	4.5	0.8	0.2	3 025	25.7	c	c	34.6
United Kingdom**	1 704	88.9	9.2	1.5	0.3	17 785	17.3	19.4	16.3	47.0



ΟΠΑ
ΑΙΩΝ



Επιχειρηματίας



Τι είναι επιχειρηματίας;

- είναι κάποιος που δημιουργεί μία νέα επιχείρηση αποδεχόμενος το σχετικό κίνδυνο και την αβεβαιότητα, **με σκοπό** το κέρδος και την ανάπτυξη, εντοπίζοντας **ευκαιρίες** και συγκεντρώνοντας τους απαραίτητους **πόρους**.



«είναι κάποιος που προτιμά να δουλεύει 16 ώρες/ημέρα από το να δουλεύει 8 ώρες/ημέρα για κάποιον άλλο»



Χαρακτηριστικά των επιχειρηματιών

- Επιθυμία ανάληψης πρωτοβουλίας
- Μέτρια προτίμηση κινδύνου
- Εμπιστοσύνη στην ικανότητά τους να πετύχουν
- Στηρίζονται στους εαυτούς τους
- Επιμονή
- Επιθυμία για άμεση ανατροφοδότηση
- Υψηλά επίπεδα ενέργειας

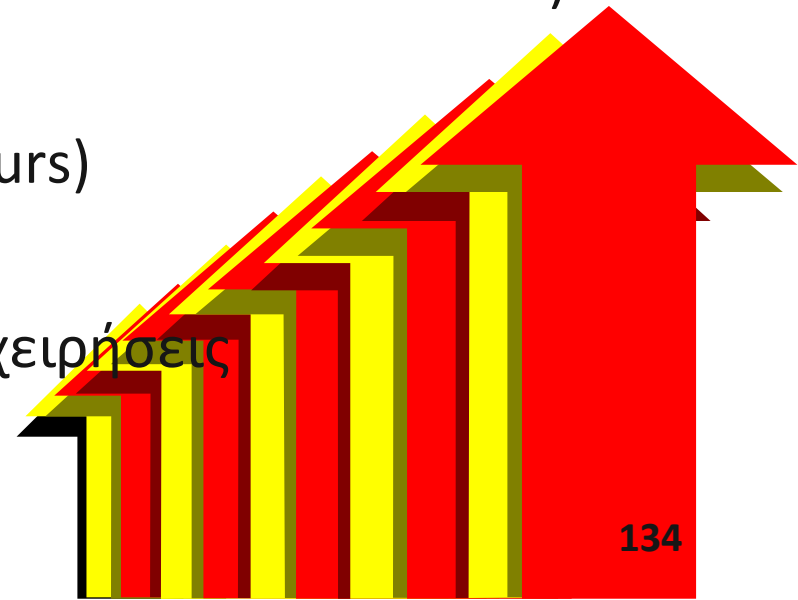
Χαρακτηριστικά των επιχειρηματιών

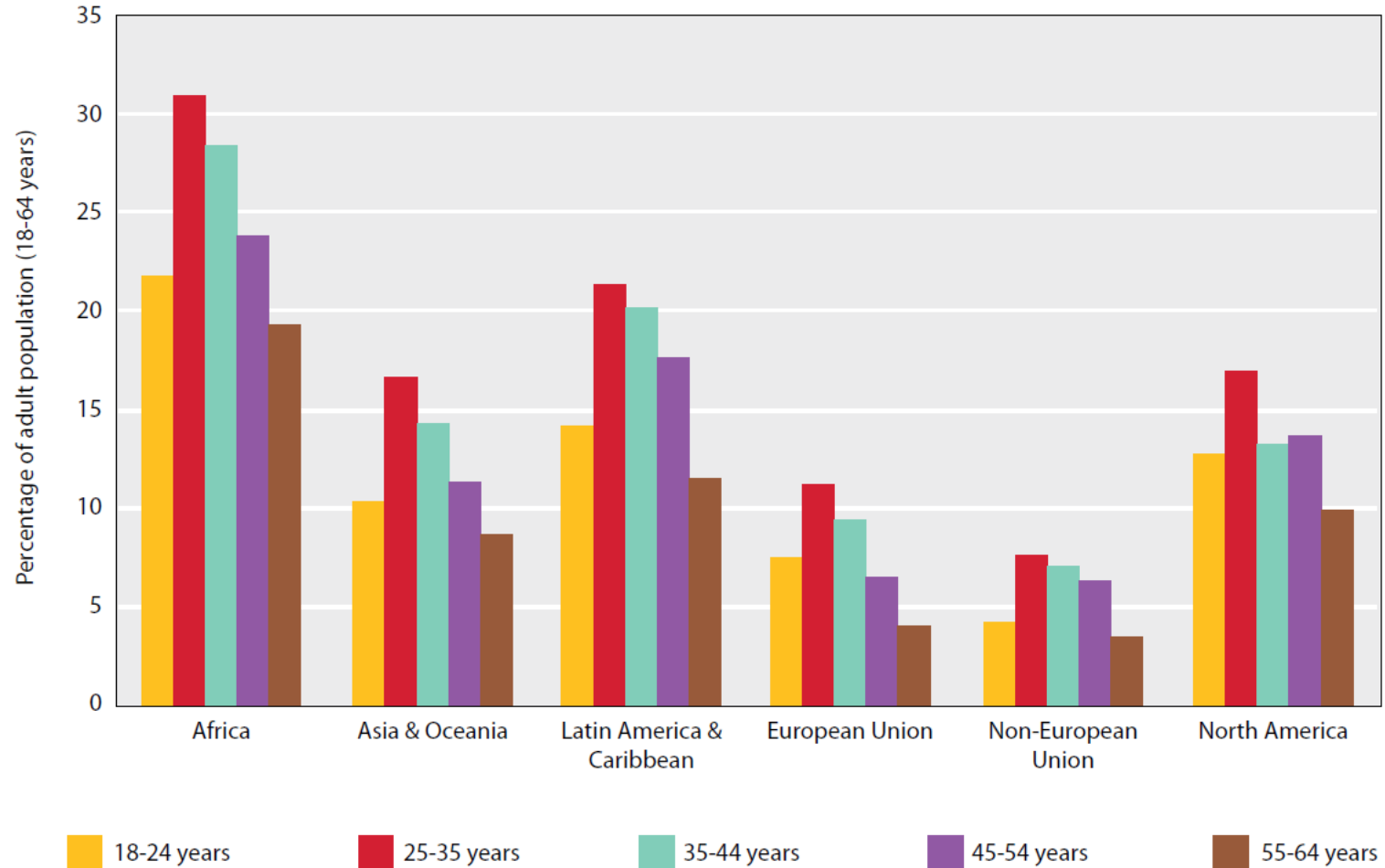
- Ανταγωνιστικότητα
- Προσανατολισμός στο μέλλον
- Ικανοί στην οργάνωση πόρων
- Δίνουν μεγαλύτερη αξία στα επιτεύγματα από ό,τι στο χρήμα
- Υψηλή δέσμευση
- Αποδοχή της αντιξοότητας
- Ευελιξία

- Ποιοι μπορούν να γίνουν επιχειρηματίες;
Όλοι!
(αν και πιθανώς να μην έπρεπε)
- *Η επιτυχής επιχειρηματικότητα δεν εξαρτάται από:*
 - ηλικία,
 - καταγωγή,
 - φύλο,
 - χρώμα,
 - εθνικότητα

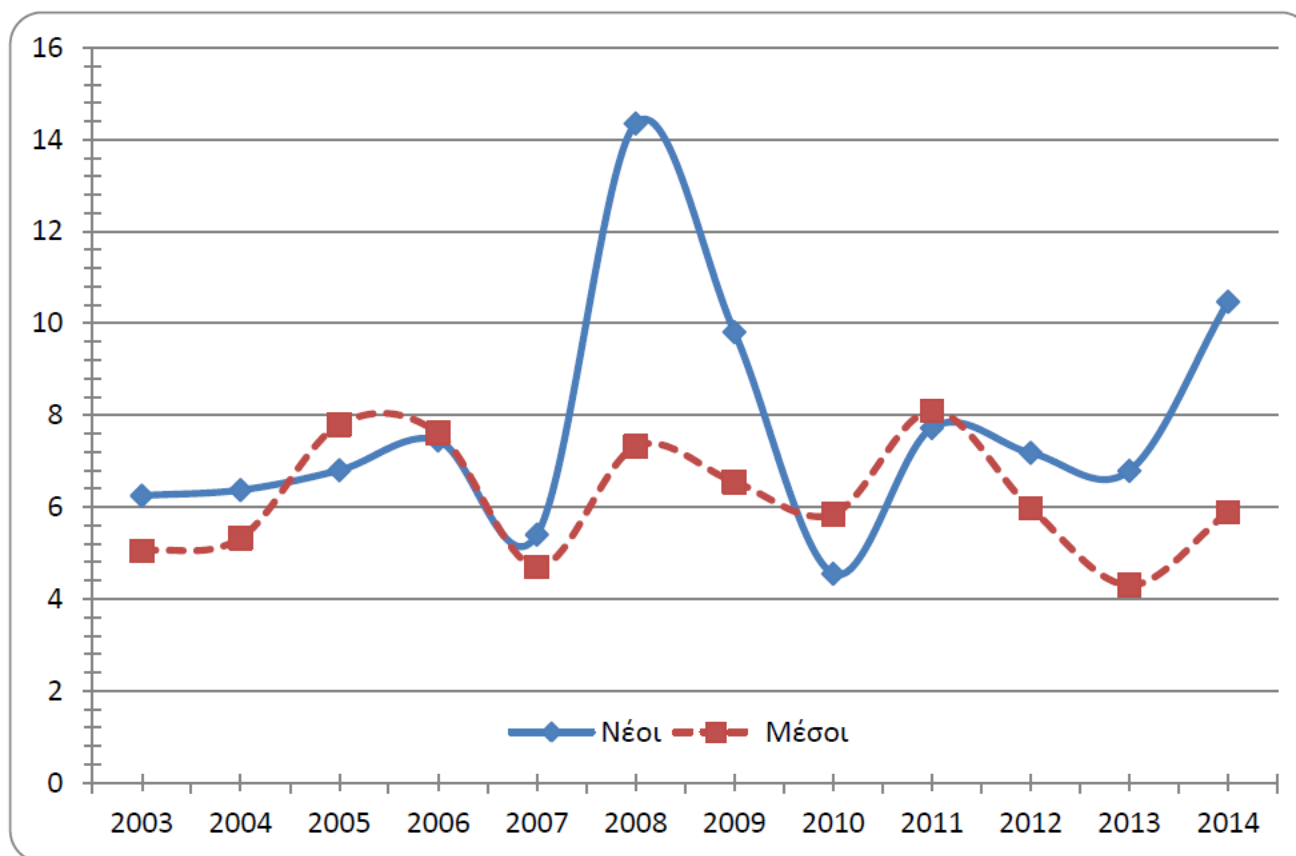
Τα διαφορετικά πρόσωπα των επιχειρηματιών

- Νέοι επιχειρηματίες
- Γυναίκες επιχειρηματίες
- Μειονότητες & Μετανάστες
- Επιχειρηματίες μερικής απασχόλησης
- Κατ' οίκον επιχειρηματίες (Home-based business owners)
- Οικογενειακές επιχειρήσεις
- Ζευγάρια επιχειρηματιών (Copreneurs)
- Απολυμένοι
- Αποχωρούντες από τις μεγάλες επιχειρήσεις
- Συνταξιοδοτούμενοι baby Boomers

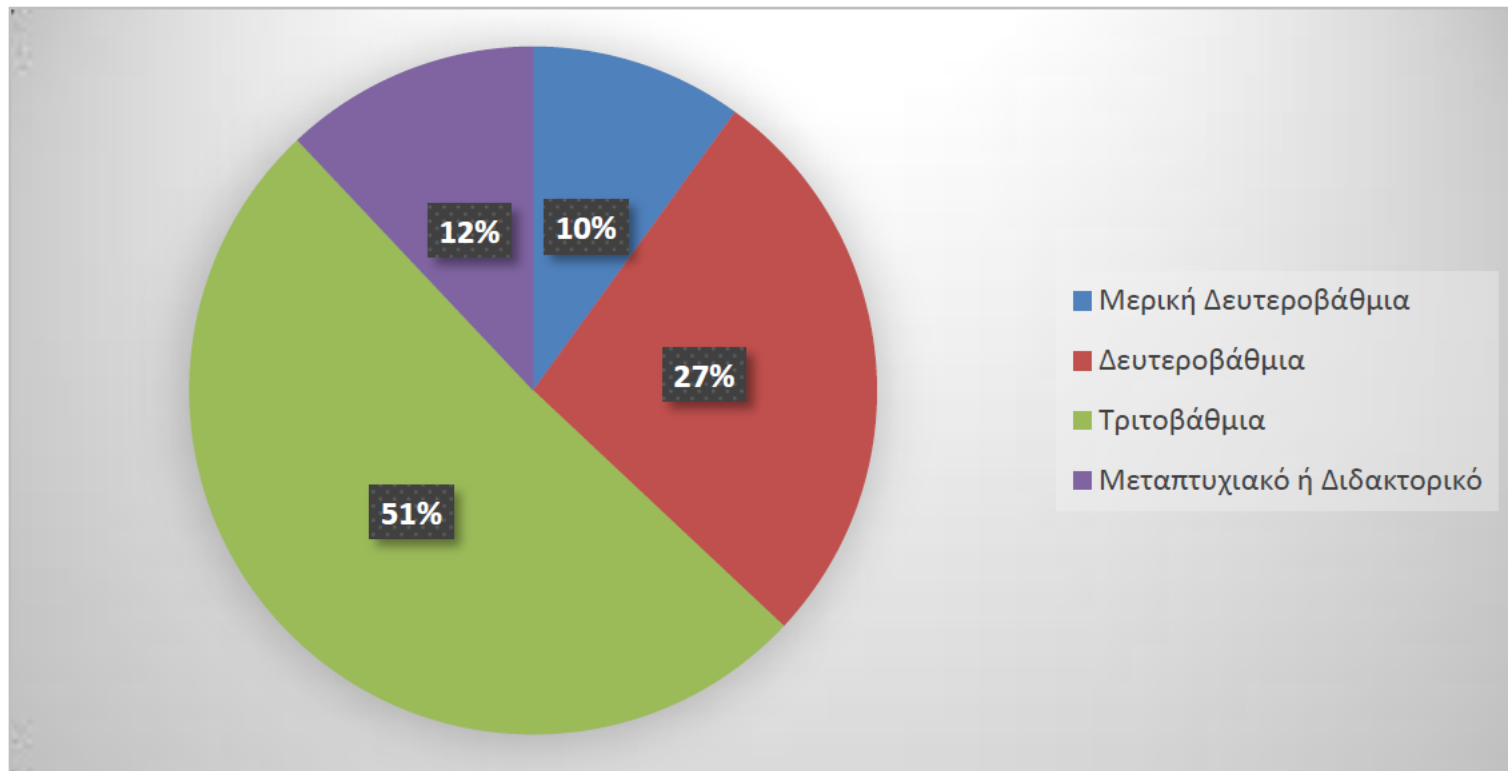




Εξέλιξη νεανικής και μέσης επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων (ως % του πληθυσμού της αντίστοιχης ηλικιακής ομάδας)



Ποσοστιαία κατανομή επιχειρηματικότητας αρχικών-σταδίων ως προς το
εκπαιδευτικό επίπεδο



Ποσοστιαία κατανομή της επιχειρηματικής δραστηριότητας αρχικών σταδίων στις χώρες καινοτομίας κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας (2013)

Χώρες	Πρωτογενής Τομέας	Μεταποιητική δραστηριότητα	Υπηρεσίες προς επιχειρήσεις	Προϊόντα/υπηρεσίες προς καταναλωτές
Χώρες Α	8.0	17.1	6.1	68.8
Χώρες Β	8.0	27.0	12.6	52.4
ΗΠΑ	4.0	16.5	37.2	42.3
Ελλάδα	3.4	16.6	27.0	53.0
Χώρες Γ	4.0	20.9	28.0	47.1
Μ.Ο. GEM	6.5	22.9	17.1	53.5

Χώρες Α: Χαμηλού κόστους, Χώρες Β: βελτίωσης αποτελεσματικότητας, Χώρες Γ: καινοτομίας

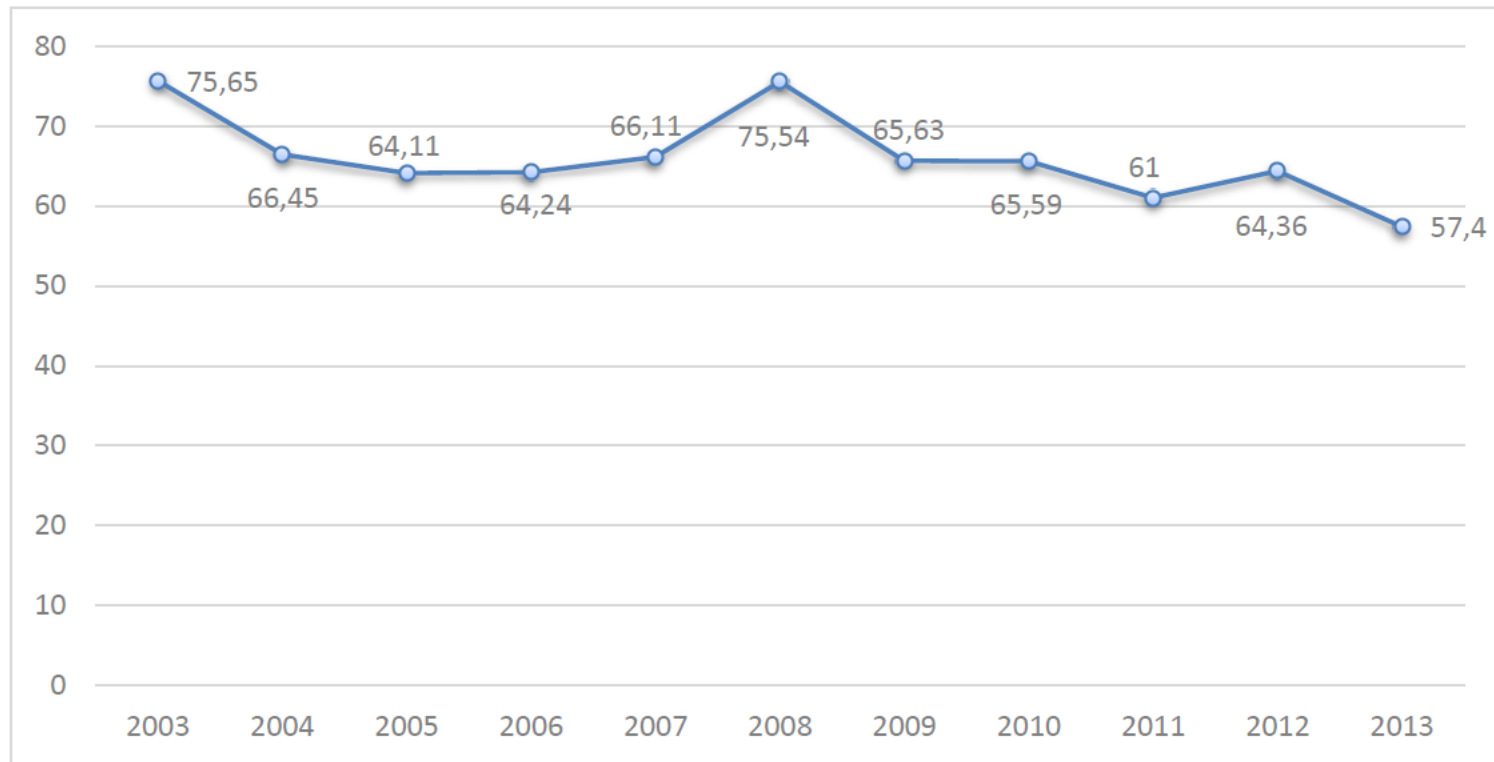
Πλεονεκτήματα επιχειρηματικής δραστηριότητας

Η δυνατότητα να:

- ελέγξω τη μοίρα μου
- κάνω τη διαφορά
- αξιοποιήσω το μέγιστο των δυνατοτήτων μου
- δημιουργήσω εντυπωσιακά κέρδη
- συνεισφέρω στο σύνολο, κερδίζοντας καταξίωση
- κάνω αυτό που μου αρέσει

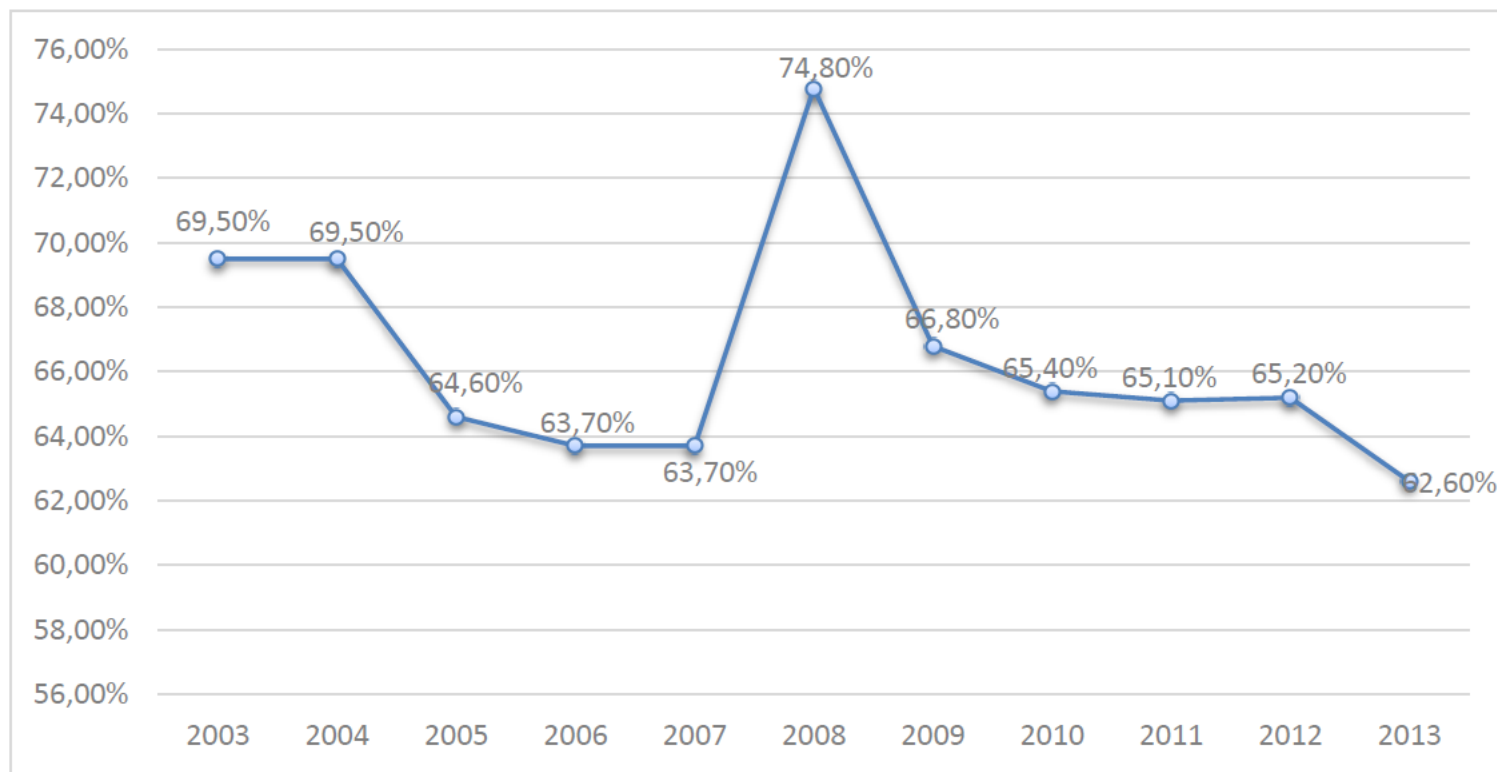


Επιχειρηματικότητα: καλή επιλογή σταδιοδρομίας (% πληθυσμού)



Πηγή: IOBE, επεξεργασία στοιχείων GEM

Κοινωνική καταξίωση και σεβασμός στους επιτυχημένους επιχειρηματίες (% πληθυσμού)



Μειονεκτήματα επιχειρηματικής δραστηριότητας

- Αβεβαιότητα εισοδήματος
- Κίνδυνος απώλειας επένδυσης
- Σκληρή δουλειά
- Χαμηλή ποιότητα ζωής μέχρι η επιχείρηση να αποδώσει
- Υψηλά επίπεδα στρες
- Αποκλειστική ευθύνη
- Αποθάρρυνση

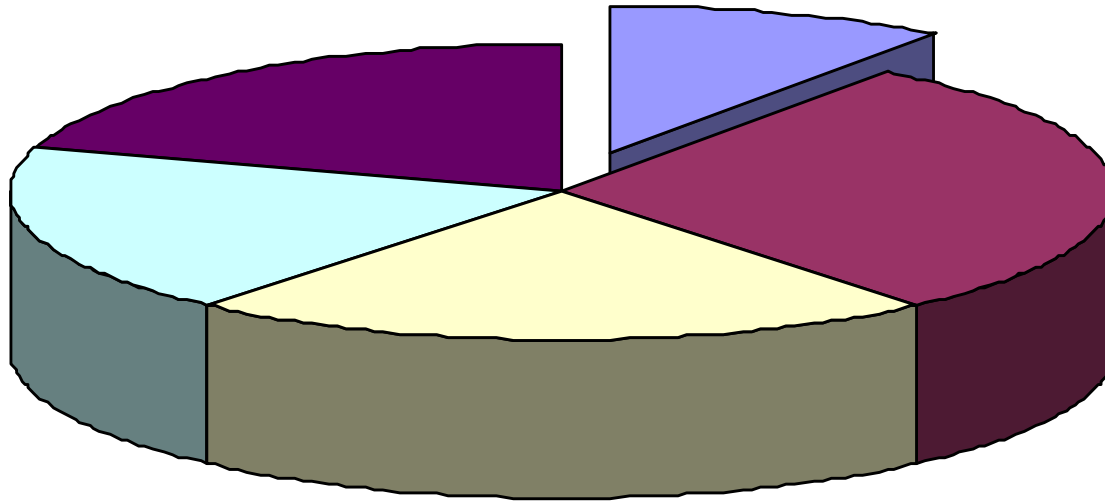




ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

Small Business Owners' Work Week

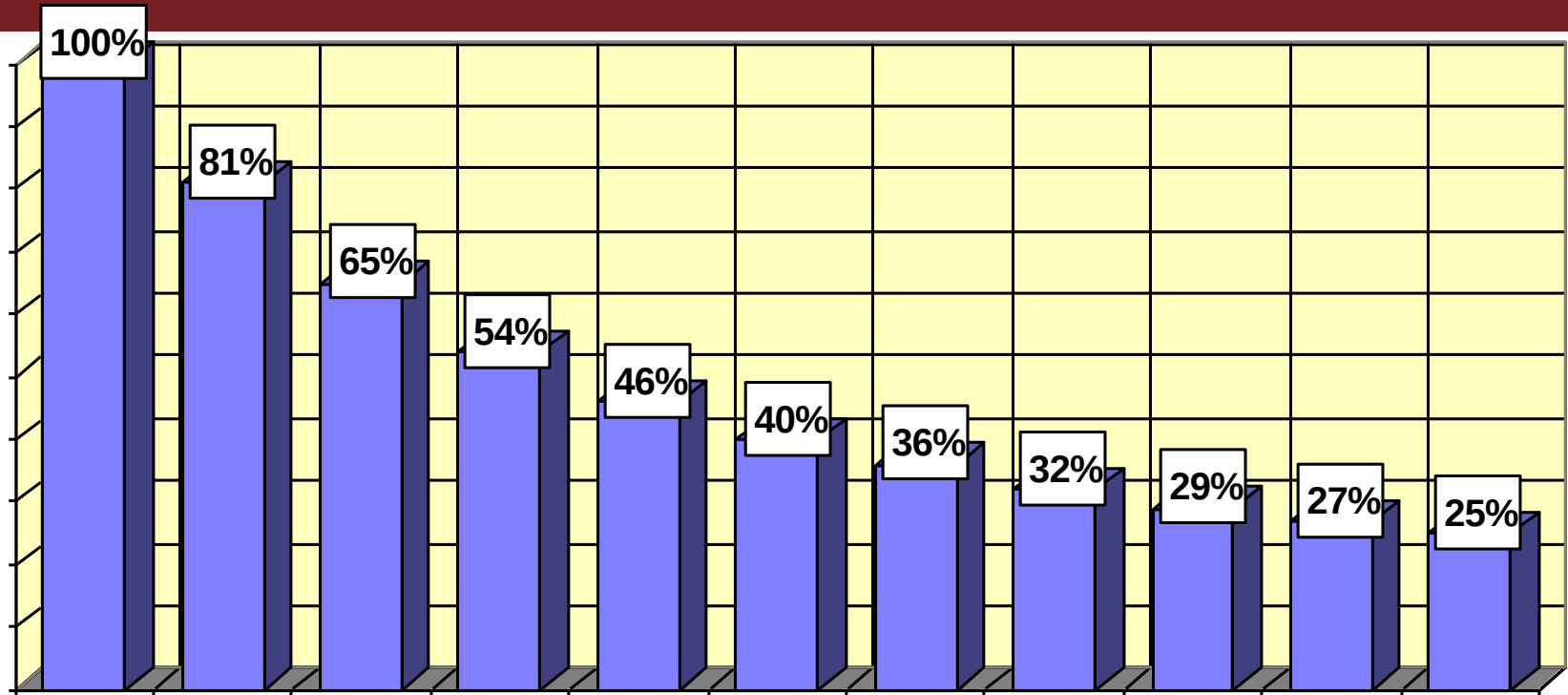
Number of Hours Worked per Week



Average workweek = 54 hours



Small Business Survival Rate



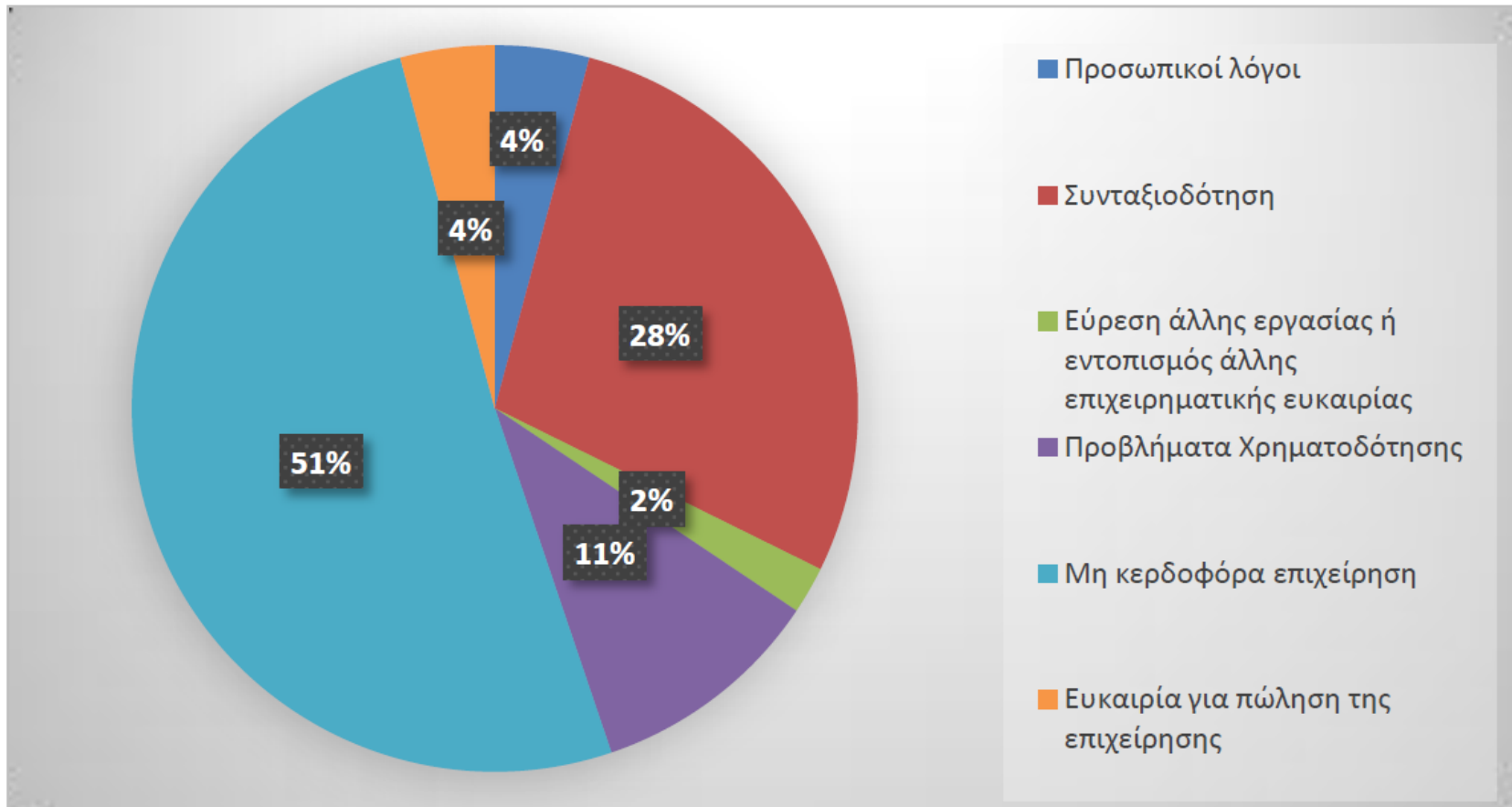


Χώρες	Διακοπή-Αναστολή Επιχειρηματικής Δραστηριότητας (% πληθυσμού)
Χώρες Α	12,6
Χώρες Β	4,2
Βέλγιο	1,9
Καναδάς	4,4
Τσεχία	3,4
Φινλανδία	2
Γαλλία	1,9
Γερμανία	1,5
Ελλάδα	5
Ιρλανδία	2,5
Ισραήλ	4,8
Ιταλία	1,9
Ιαπωνία	1,5
Κορέα	2,5
Λουξεμβούργο	2,8
Ολλανδία	2,1
Νορβηγία	1,6
Πορτογαλία	2,8
Πουέρτο Ρίκο	1,8
Σιγκαπούρη	3,3
Σλοβενία	2,6
Ισπανία	1,9
Σουηδία	2,4
Ελβετία	2,3
Ταϊβάν	5
Τρινιντάτ & Τομπάκο	4,1
Ηνωμένο Βασίλειο	1,9
ΗΠΑ	3,8
Χώρες Γ	2,8
Μ.Ο. GEM	5,2

Πηγή: IOBE, επεξεργασία στοιχείων GEM



Λόγοι διακοπής ή αναστολής λειτουργίας επιχείρησης (2013)



Αποφυγή / αντιμετώπιση μειονεκτημάτων επιχειρηματικής καριέρας

- Μαθαίνω καλά τη δουλειά και τον κλάδο
- *Ετοιμάζω επιχειρηματικό σχέδιο*
- Διαχειρίζομαι τις χρηματοδοτικές πηγές
- Καταλαβαίνω τα οικονομικά αποτελέσματα
- Μαθαίνω να διοικώ αποτελεσματικά
- Διαφοροποιούμαι από τον ανταγωνισμό
- Διατηρώ θετική στάση



I SACRIFICE.
I WORK HARD.
I WORK SMART.
I AM A PROFESSIONAL.
I AM BUILDING MY EMPIRE.
I AM THE MASTER OF MY DESTINY.
I AM AN

ENTREPRENEUR.

Ευχαριστώ

- Ιωαννίδης, Σ. & Γιωτόπουλος, Ι. (2015). Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2013-14: Η δυναμική της νεανικής επιχειρηματικότητας. IOBE
- Singer, S., Amoros, J. & Moska, D. (2015). Global Entrepreneurship Monitor- 2014 Global Report
- Scarborough, N. M and Zimmerer, T. W., (2013). Effective Small Business Management. 10th edition, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River
- Kuratko, D. F (2013) Entrepreneurship, Theory, Process, Practice. 9th edition, South Western Educational Publishing
- Eurostat (2015). News Release: European SME Week 2015



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

Η σημασία της Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Δρ. Δήμητρα Ιορδάνογλου

Λέκτορας

**Τμήμα Επικοινωνίας, Μέσων και
Πολιτισμού**

Πάντειο Πανεπιστήμιο



Πάντειο
Πανεπιστήμιο
Κοινωνικών και
Πολιτισμικών Επιστημών

Τμήμα Επικοινωνίας,
Μέσων και Πολιτισμού

<http://cmc.panteion.gr>

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΘΗΝΩΝ



ATHENS UNIVERSITY
OF ECONOMICS
AND BUSINESS

Kariera.gr
CareerBuilder



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

**Γιατί
συναισθηματική
ή νοημοσύνη;**

**Ποιες είναι οι πιο
σημαντικές ικανότητες;**



**Τι είναι η
συναισθηματική νοημοσύνη;**

Πως θα τις αναπτύξουμε;

Πότε;



What employers are looking for

Σχετική
εργασιακή
εμπειρία
54%

Soft skills
(π.χ. ομαδική συνεργασία
επίλυση προβλημάτων)
78%

Θετική
στάση
72%

Degree
subject (41%)

University
attended
(8%)

Degree
results (28%)

**Γιατί
συναισθηματική
ή νοημοσύνη;**

SOFT SKILLS

Soft skills is a term often associated with a person's "EQ" (Emotional Intelligence Quotient), the cluster of personality traits, social graces, communication, language, personal habits, interpersonal skills, managing people, leadership, etc. that characterize relationships with other people.

○ Mr. Starbucks - χάουαρντ

Ποιες είναι οι πιο
σημαντικές
ικανότητες;

Ακουσα τη διάλεξη ενός φίλου, του Τομ Φρίντμαν από τους "New York Times". Μίλησε για το πόσο υπερεκτιμούμε το IQ, τον Δείκτη Νοημοσύνης και πόσο λίγη αξία δίνουμε στο PQ και στο CQ.

Ούτε εγώ ούτε κανείς άλλος από το κοινό είχαμε την παραμικρή ιδέα για το τι ήτανε αυτοί οι δείκτες. PQ σημαίνει Passion Quotient (**Δείκτης Πάθους**) και CQ σημαίνει Curiosity Quotient (**Δείκτης Περιέργειας**).

Δεν έχω ιδιαίτερα υψηλό IQ αλλά δεν νομίζω ότι κανείς μπορεί να ξεπεράσει το πάθος και την περιέργειά μου.»





ΟΠΑ
ΕΒ



Survey reveals
employers feel that new
graduates are lacking in
soft skills, yet these skills
can be developed.

HRTalentManagement.com



ΟΠΑ
B

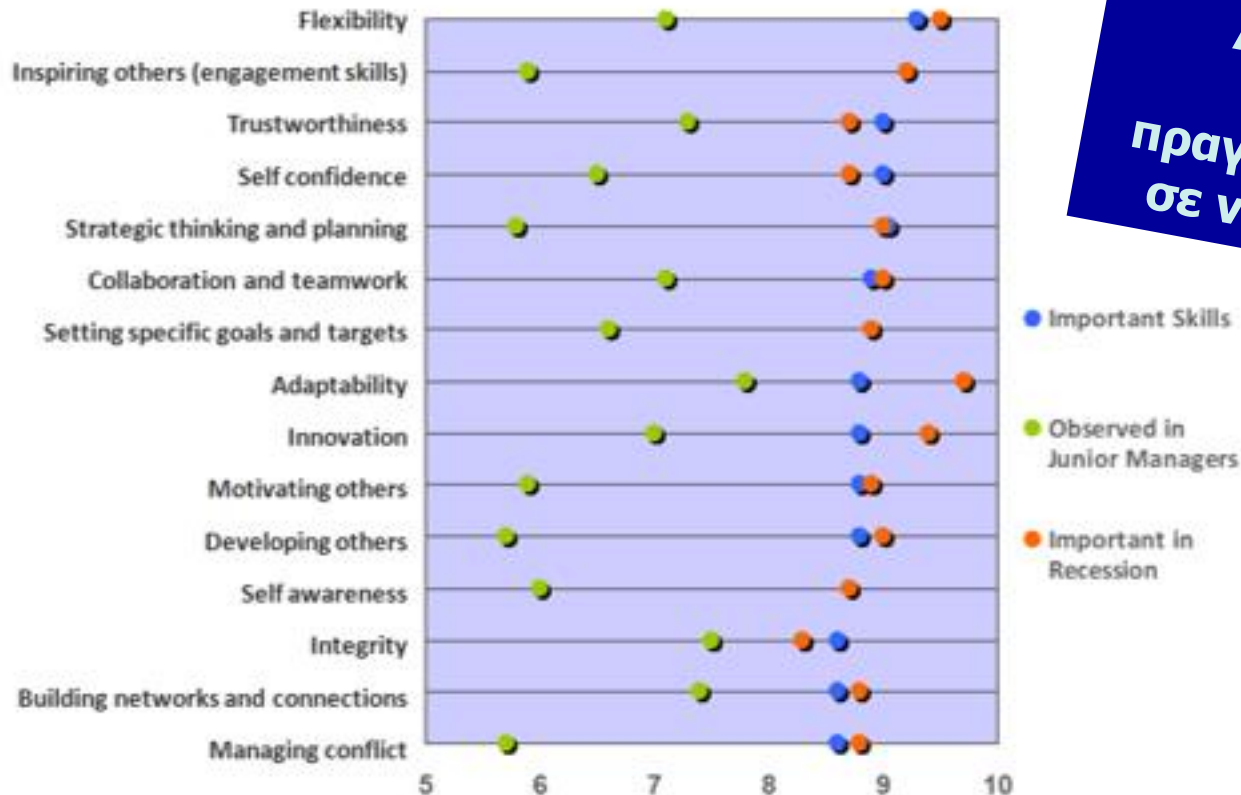


LEADERSHIP SKILLS – TOP

Q5. On a scale of 1 (not at all important) to 10 (very important), please rate the importance of the following skills or behaviors in your work.

Q6. On the same scale, to what degree do you observe these skills/behaviors in graduates/junior managers? Please make an assessment based on your subjective impression.

Q10. On the same scale, please rate the following skills or behaviors that in your opinion are most in demand during economic turmoil.

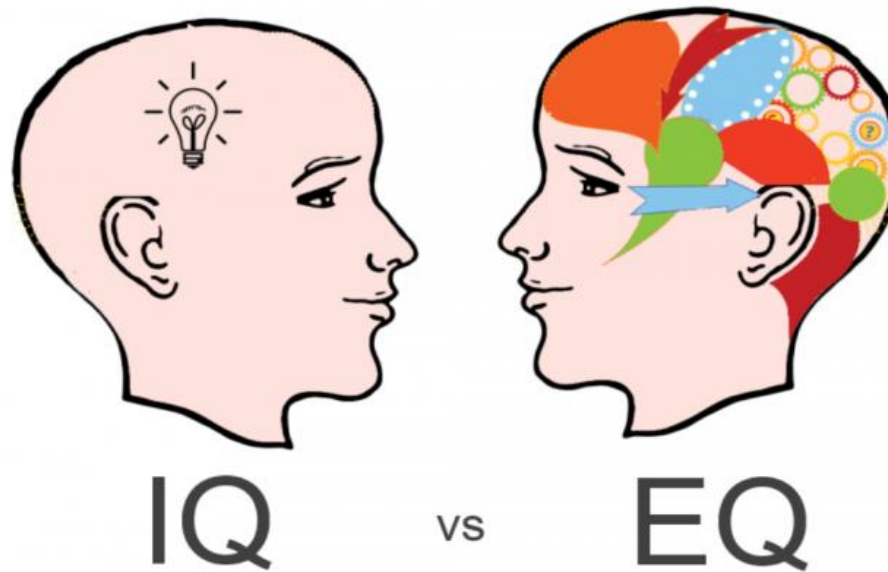


Αποκλίσεις μεταξύ
επιθυμητών και
πραγματικών ικανοτήτων
σε νέους εργαζόμενους





Συναισθηματική νοημοσύνη





Ποιες ικανότητες ξεχωρίζουν τους καλύτερους στους χώρους εργασίας (Goleman 1999)

ΔΕΙΓΜΑ

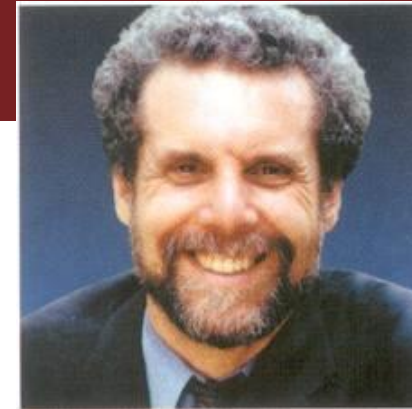
121 εταιρείες - 181 θέσεις εργασίας

**ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ 33% τεχνικές ικανότητες
67% συναισθηματικές
ικανότητες**

**ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ Οι 2 στις 3 ικανότητες που
ξεχωρίζουν τους καλύτερους είναι ικανότητες**

Συναισθηματικές
**Στις ηγετικές θέσεις το ποσοστό
φτάνει το 95 %**

**Τι είναι η
συναισθηματική νοημοσύνη;**



Η ικανότητα να αναγνωρίζεις, να κατανοείς και να διαχειρίζεσαι αποτελεσματικά τα συναισθήματα σου καθώς και τα συναισθήματα των άλλων ανθρώπων και να τα χρησιμοποιείς ως οδηγό στις σκέψεις και στις πράξεις σου

Boyatzis, McKee 2002

Goleman 1997, 2000, Goleman,



ΑΥΤΟΕΠΙΓΝΩΣΗ

- ☐ Συναισθηματική αυτογνωσία
- ☐ Ακριβής αυτοαξιολόγηση
- ☐ Αυτοπεποίθηση

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΓΝΩΣΗ

- ☐ Ενσυναίσθηση
- ☐ Χειρισμός διαφορετικότητας
- ☐ Επίγνωση του οργανισμού



ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ

- ☐ Αυτοέλεγχος
- ☐ Διαφάνεια
- ☐ Αισιοδοξία
- ☐ Προσαρμοστικότητα
- ☐ Επίτευξη στόχων
- ☐ Πρωτοβουλία

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΣΕΩΝ

- ☐ Ανάπτυξη ανθρώπων
- ☐ Επιρροή
- ☐ Έμπνευση
- ☐ Διαχείριση συγκρούσεων
- ☐ Ομαδική συνεργασία
- ☐ Καταλύτης αλλαγών
- ☐ Δικτύωση

Συναισθηματική αυτογνωσία



Χαρά

Λύπη

Θυμός

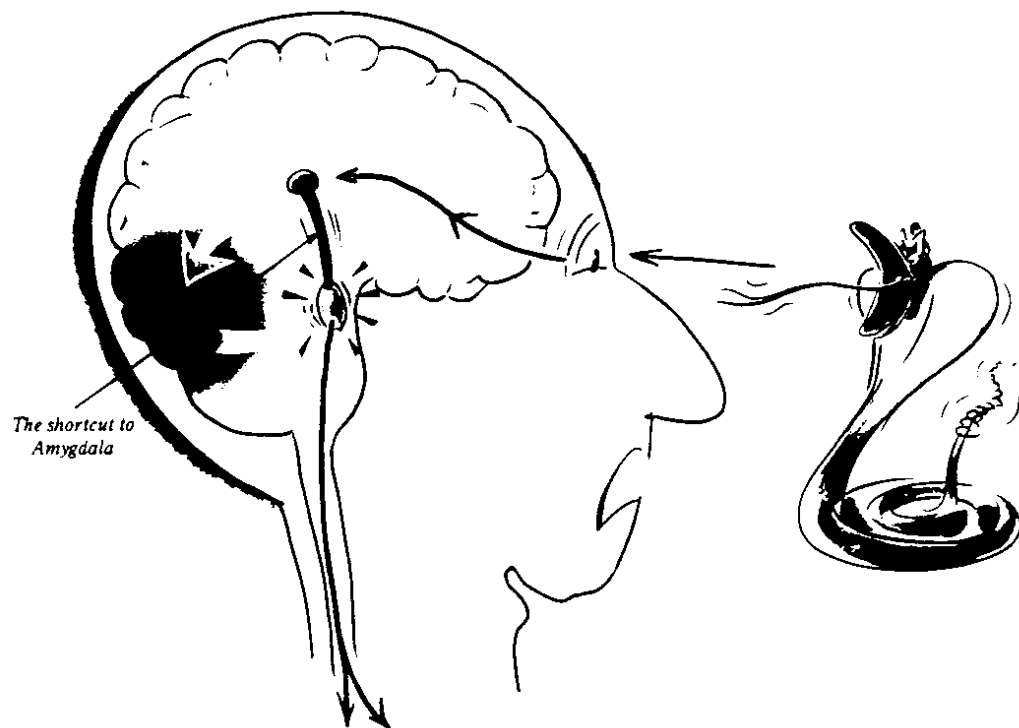
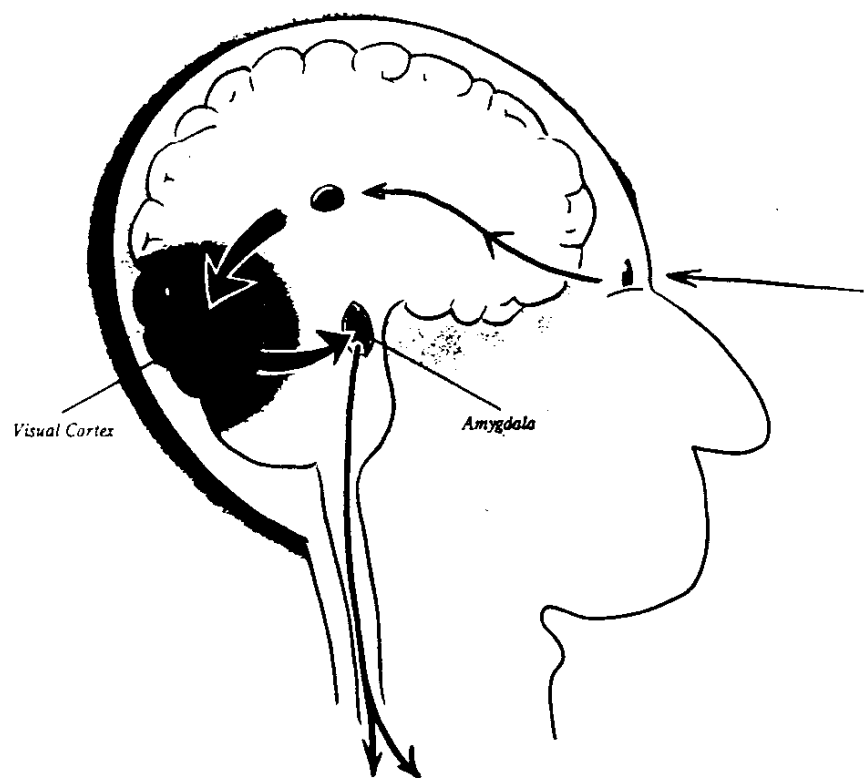
Φόβος

Έκπληξη

Αηδία

Αυτοδιαχείριση

- Οι άνθρωποι προτιμούν να επικοινωνούν με άτομα που έχουν αυτοέλεγχο.
- Η ηρεμία και η υπομονή αποτελούν σημαντικές αρετές
- **Συναισθηματική ουδετερότητα:** μας δίνει τη δυνατότητα να διαμορφώσουμε τη διάθεση μας ανάλογα με την περίσταση και να είμαστε «παρόντες»





Η Συναισθηματική πειρατεία



Έντονη έκρηξη θυμού

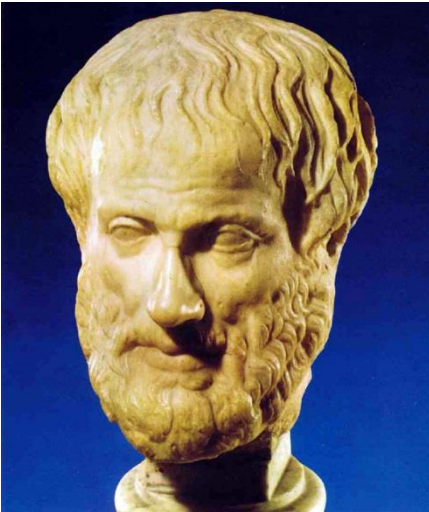
Αμηχανία και ενοχές μετά

Τα κόκκινα πανιά



- ✓ Αδικία
- ✓ Αμφισβήτηση
- ✓ Υποτίμηση
- ✓ Αδιαφορία
- ✓ Ειρωνεία
- ✓ Κοροϊδία
- ✓ Ψέμα
- ✓ Αυταρχισμός
- ✓ Εγωισμός

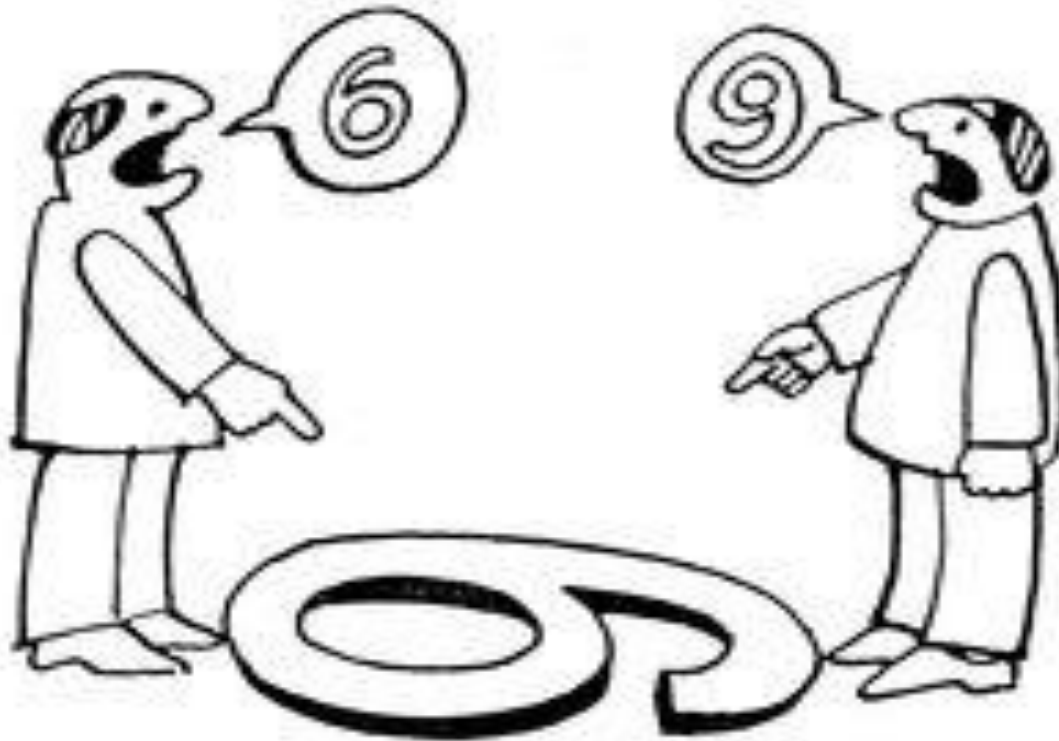
Αριστοτέλης, Ηθικά Νικομάχεια



«Ο καθένας μπορεί
να θυμώσει - αυτό είναι εύκολο.
Αλλά το να θυμώσει κανείς με το σωστό
άτομο, στο σωστό βαθμό,
και τη σωστή στιγμή, για τη σωστή αιτία
και με το σωστό τρόπο
-αυτό δεν είναι εύκολο»

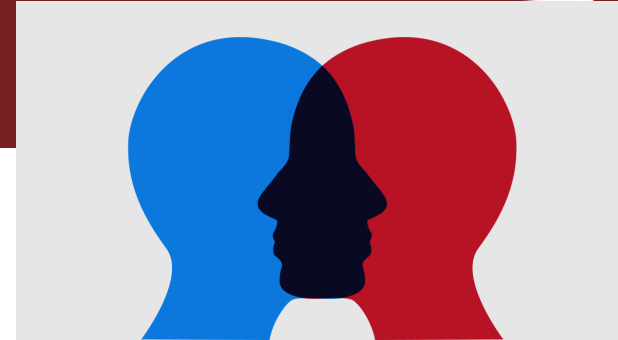


Ενσυναίσθηση - (Empathy)





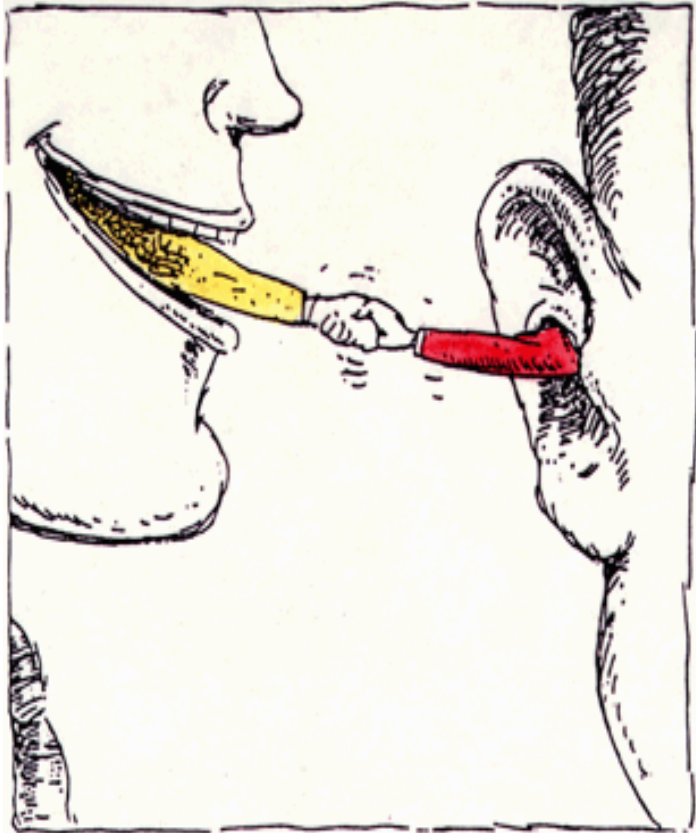
Η ενσυναίσθηση (*empathy*)



Η ικανότητα να μπαίνουμε στη θέση των άλλων, να κατανοούμε τα συναισθήματά τους και να είμαστε σε αρμονία μαζί τους

«Εάν μπορούσαμε να αγγίξουμε τα βάθη της καρδιάς και να μάθουμε το παρελθόν των εχθρών μας θα ανακαλύπταμε τόσο πόνο που κάθε εχθρότητα θα εξανεμιζόταν με μιας»

Πως ακούμε



- Αδιαφορώ
- Προσποιούμαι ότι ακούω
- Ακούω επιλεκτικά
- Ακούω σιωπηλά
- Ακούω ενεργητικά
- Ακούω με ενσυναίσθηση

**Πως θα αναπτύξω
την συναισθηματική νοημοσύνη**



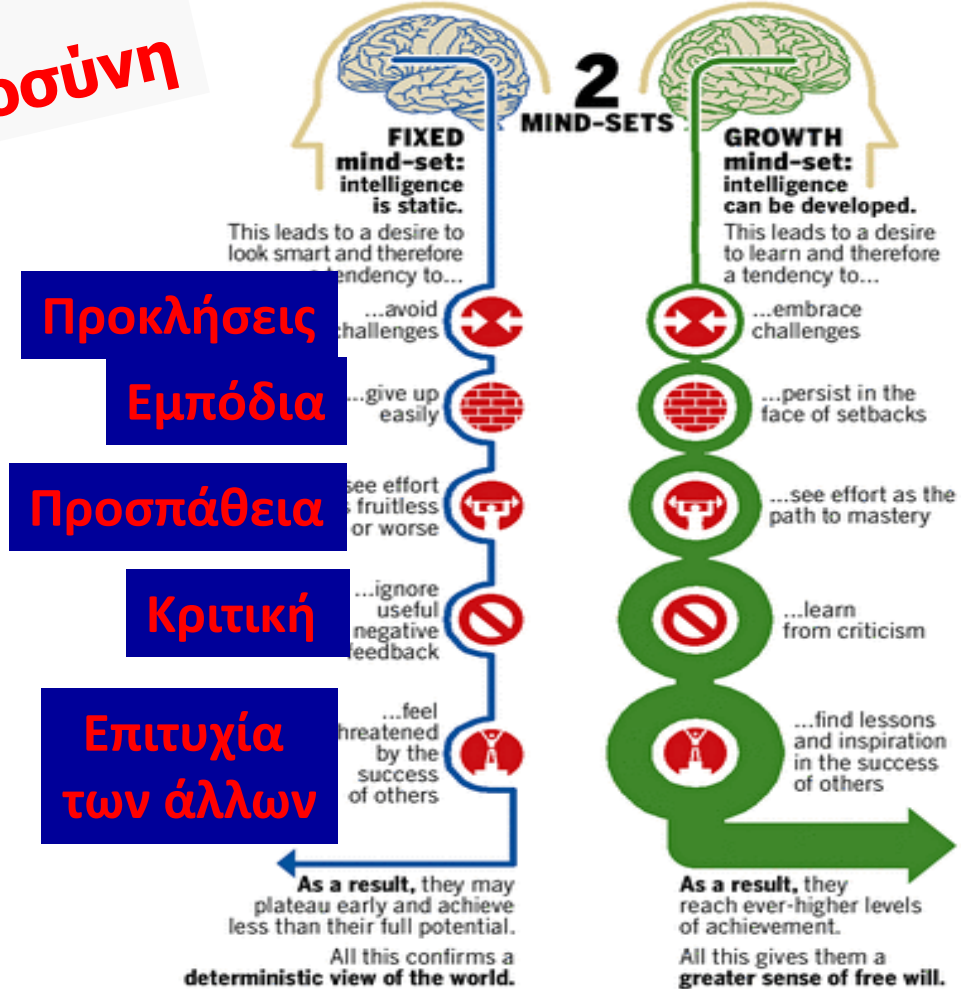
**KEEP
CALM
AND HAVE A
GROWTH
MINDSET**



QEA
AUEB

Πως θα αναπτύξω
την συναισθηματική νοημοσύνη

Fixed vs. Growth Mindset



**Πώς θα αναπτύξω
τη ΣΝ;**



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

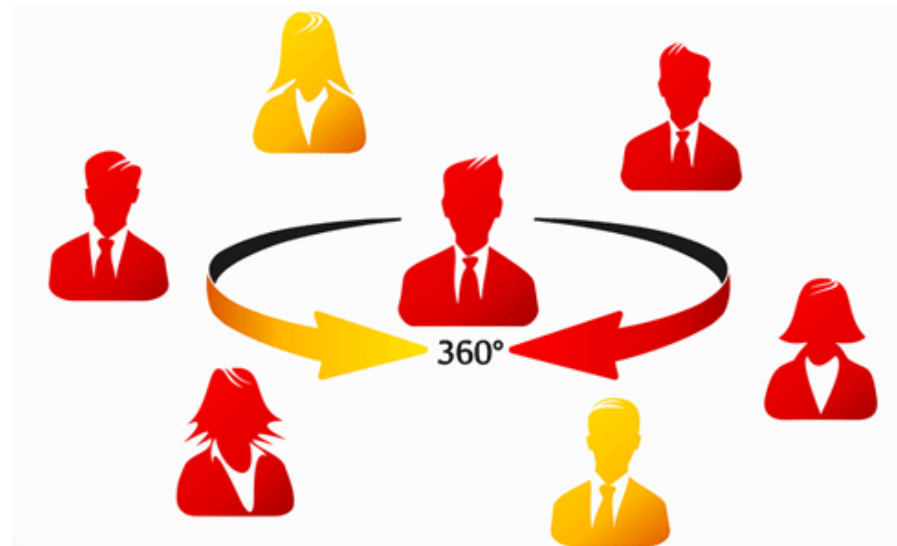
Νευροπλαστικότητα του εγκεφάλου





ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

Πως θα αναπτύξω
τη ΣΝ;





“

**We all need people
who will give us
feedback.
That's how we improve**
Bill Gates, Microsoft



Πώς θα αναπτύξω
τη ΣΝ;



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ



Πώς θα αναπτύξω
τη ΣΝ;



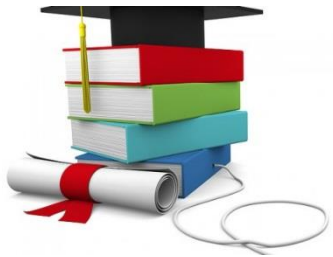
ΟΠΑ
ΑΥΕΒ



Πως θα αναπτύξω
τη ΣΝ;



ΟΠΑ
ΑΥΕΒ





ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

Πότε;

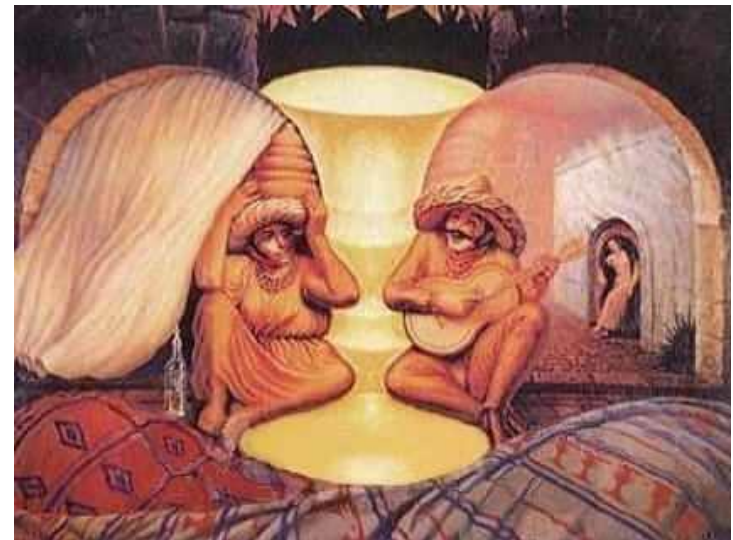
A word
of...



Όσο νωρίτερα τόσο καλύτερα

αλλά και ...

Ποτέ δεν είναι αργά!





ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

Αποτελεσματικότητα προγραμμάτων σε σχολεία (Μετά – ανάλυση)

- Δείγμα 270.000 μαθητές
- Πρόγραμμα κοινωνικοσυναισθηματικής μάθησης
 - Αυτοεπίγνωση
 - Αυτοδιαχείριση
 - Ενσυναίσθηση
 - Κοινωνικές δεξιότητες
 - Λήψη σωστών αποφάσεων
- Βελτίωση κοινωνικής συμπεριφοράς:
10%
- Μείωση αντικοινωνικής συμπεριφοράς:
10%
- Βελτίωση γνωστικών επιδόσεων:
11%







ΟΠΑ
ΑΥΕΒ

