



**ΣΕΒ** *Έρευνα και Ανάλυση*

**Έρευνα για τις  
Ανάγκες των Επιχειρήσεων σε  
Ειδικότητες Αιχμής  
για την τριετία 2005 - 2007**



**Ιούνιος 2004**

# ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

	Σελ.
<b>Εισαγωγή – Σύνοψη – Συμπεράσματα</b>	3
<b>1. Χαρακτηριστικά της έρευνας</b>	6
1.1 Περίοδος έρευνας	6
1.2 Κατανομή επιχειρήσεων κατά κλάδο	6
1.3 Κατανομή επιχειρήσεων κατά μέγεθος και περιφέρεια	6
1.4 Η δυναμική των επιχειρήσεων	7
1.5 Οι ερωτήσεις	8
<b>2. Ζήτηση ειδικοτήτων</b>	9
2.1 Ομάδες ειδικοτήτων	9
2.2 Νέες ανερχόμενες ειδικότητες	10
2.3 Ζήτηση για νέα στελέχη	11
2.4 Ανάγκες εκπαίδευσης υφιστάμενου προσωπικού	13
2.5 Ειδικότητες που σπανίζουν σήμερα	15
2.6 Ζήτηση ειδικών προσόντων	17
<b>3. Οι ανάγκες σε γνώσεις και ικανότητες – δεξιότητες από τις επιχειρήσεις</b>	18
3.1 Γενικά	18
3.2 Κάλυψη αναγκών επιχειρήσεων από το εκπαιδευτικό σύστημα	19
<b>4. Γιατί οι επιχειρήσεις ζητούν νέες ειδικότητες</b>	20
4.1 Ιεράρχηση λόγων που δημιουργούν ανάγκες σε ειδικευμένα στελέχη	20
4.2 Συνδυασμοί λόγων που δημιουργούν ανάγκες νέων στελεχών	21
4.3 Η ιδιαιτερότητα του κατασκευαστικού κλάδου	21
4.4 Άλλοι λόγοι που δημιουργούν ζήτηση σε ειδικότητες	22
<b>5. Διαπιστώσεις – Προτάσεις του ΣΕΒ</b>	23
<b>Παράρτημα</b>	25

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΣΥΝΟΨΗ – ΚΥΡΙΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Πολλές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν σήμερα προβλήματα στην εξεύρεση κατάλληλων στελεχών εκπαιδευμένων σε ειδικότητες αιχμής και εξοπλισμένων με σύγχρονες γνώσεις και δεξιότητες που ζητούνται από την αγορά εργασίας. Αυτό δημιουργεί σοβαρά προβλήματα στη λειτουργία των επιχειρήσεων και στην ανταγωνιστικότητά τους, εμποδίζοντας παράλληλα τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης, την ώρα που η ανεργία στη χώρα βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα. Πολλές φορές αυτό οφείλεται και στο ότι τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν καλύπτουν ή δεν προσφέρουν επαρκείς γνώσεις στους τομείς αυτών των ειδικοτήτων, ούτε όμως σύγχρονες γνώσεις και ικανότητες που είναι αναγκαίες στην κοινωνία και οικονομία της γνώσης.

Τέτοια συμπεράσματα είχαν προκύψει από προηγούμενη έρευνα που πραγματοποίησε ο ΣΕΒ το 2001 η οποία αφορούσε τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε ειδικότητες αιχμής.

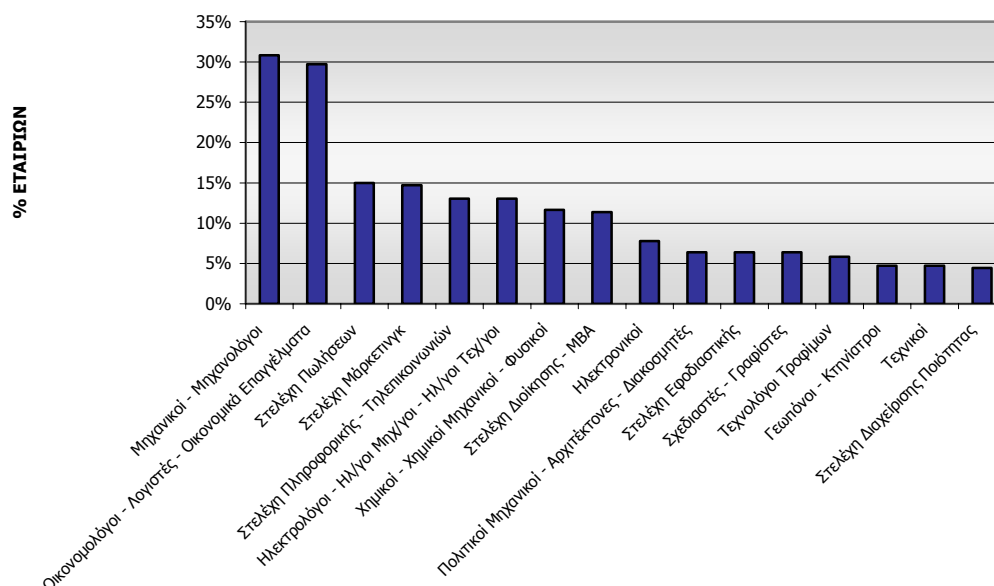
Η παρούσα έρευνα επιδιώκει να αναδείξει και να γνωστοποιήσει ευρέως τις ανάγκες της βιομηχανίας, του τομέα των υπηρεσιών, του κλάδου των κατασκευών και των εξορυκτικών επιχειρήσεων για ειδικότητες αιχμής κατά την τριετία 2005-2008. Στόχος είναι τα συμπεράσματα της έρευνας να χρησιμοποιηθούν από όλους τους φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, προς όφελος της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και για την δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων απασχόλησης.

Τα αποτελέσματα είναι εντυπωσιακά.

- ✓ Το 81% των επιχειρήσεων δηλώνουν ότι σχεδιάζουν να κάνουν προσλήψεις νέων στελεχών σε ειδικότητες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης την επόμενη τριετία.
- ✓ Το 67% των επιχειρήσεων σχεδιάζει να προσλάβει συνεργάτες με προ-τριτοβάθμια εκπαίδευση.
- ✓ Το 68% των επιχειρήσεων σκοπεύουν να εκπαιδεύσουν στελέχη από το υφιστάμενο προσωπικό τους με τριτοβάθμια εκπαίδευση.
- ✓ Το 50% σχεδιάζουν να εκπαιδεύσουν συνεργάτες τους με χαμηλότερη εκπαίδευση.
- ✓ Το 48% δηλώνει ότι υπάρχουν ειδικότητες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που λείπουν ή σπανίζουν σήμερα από την περιφέρειά τους, ενώ το 60% δηλώνει αντίστοιχη έλλειψη σε ειδικότητες προ-τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

Οι περισσότερες επιχειρήσεις σχεδιάζουν να προσλάβουν νέα στελέχη με ειδικότητες που ανταποκρίνονται στις λειτουργίες παραγωγής, μάρκετινγκ – πωλήσεων και οικονομικής διαχείρισης (αναλυτικά οι περισσότερες ζητούμενες ειδικότητες στο επόμενο διάγραμμα).

#### ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΖΗΤΗΣΗ - ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ



Κάποιες νέες ανερχόμενες ειδικότητες παρουσιάζουν αυξημένη ζήτηση σε σχέση με την προηγούμενη έρευνα του ΣΕΒ, όπως:

- ✓ η διαχείριση της ποιότητας,
- ✓ η υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και
- ✓ η εφοδιαστική (logistics).

Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων θεωρεί πολύ σημαντικό τα στελέχη τους να έχουν:

- καλές βασικές γνώσεις του αντικειμένου τους,
- ικανότητες απόκτησης νέων γνώσεων,
- γνώσεις και ικανότητες επικοινωνίας, επιχειρηματικότητας, ομαδικής εργασίας, ικανότητες χρήσης και αξιοποίησης νέων τεχνολογιών,
- γνώσεις ξένων γλωσσών, με κυρίαρχη την αγγλική γλώσσα.

Δηλώνουν όμως κατά μεγάλη πλειοψηφία ότι το εκπαιδευτικό σύστημα δεν εξοπλίζει επαρκώς τα νέα στελέχη με τις γνώσεις και ικανότητες που ζητούν.

Οι κύριοι παράγοντες που ωθούν τις επιχειρήσεις να αναζητήσουν εκπαιδευμένο προσωπικό σε συγκεκριμένες ειδικότητες είναι:

- ✓ Ο τεχνολογικός και οργανωτικός εκσυγχρονισμός με εισαγωγή νέας τεχνολογίας στην παραγωγή και νέων συστημάτων οργάνωσης και διοίκησης.
- ✓ Η επέκταση του αντικειμένου δραστηριότητας και η αναγκαία εξ αυτού οργανωτική ανασυγκρότηση. Ιδιαίτερα σημαντικός είναι αυτός ο λόγος στις επιχειρήσεις του κατασκευαστικού κλάδου.

## Διαπιστώσεις – προτάσεις του ΣΕΒ

Τα αποτελέσματα της έρευνας οδηγούν σε πέντε διαπιστώσεις-προτάσεις του ΣΕΒ για τη βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με σκοπό τη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων απασχόλησης σε βιώσιμες ανταγωνιστικές επιχειρήσεις :

1. Υπάρχει ζήτηση νέων στελεχών που υποδηλώνει την ύπαρξη ευκαιριών δημιουργίας θέσεων απασχόλησης.
2. Οι επιχειρήσεις έχουν ανάγκη να εκπαιδεύουν συνεχώς τους εργαζομένους τους. Αυτή είναι μία υγιής και αισιόδοξη τάση. Χρειάζεται να διευκολυνθεί και να ενισχυθεί με φοροαπαλλαγές, για τις επιχειρήσεις και ατομικά για τους εργαζομένους, και με άρση γραφειοκρατικών περιορισμών που εμποδίζουν την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης εργαζομένων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις
3. Αναδεικνύονται νέες ανερχόμενες ειδικότητες που σχετίζονται με τη *διαχείριση της ποιότητας*, και την *υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας*, Αν και αυτή η ζήτηση εκφράζεται από σχετικά μικρότερο αριθμό επιχειρήσεων, αναδεικνύει την ποιοτική στροφή της ελληνικής επιχείρησης
4. Οι σύγχρονες επιχειρήσεις αναζητούν ένα αναβαθμισμένο ανθρώπινο δυναμικό με ευρύτερες ικανότητες, κοινωνικές και προσωπικές, *τις οποίες όμως το εκπαιδευτικό σύστημα δεν παρέχει επαρκώς*. Χρειάζεται άμεση αναθεώρηση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης
5. Σημαντικές αλλαγές που προτείνονται προς αυτή την κατεύθυνση για τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι :
  - να προσανατολιστούν στις ανάγκες της κοινωνίας και της οικονομίας της γνώσης ενσωματώνοντας μηχανισμούς της αγοράς
  - να εισαχθούν στοιχεία ευελιξίας, με αυτονομία λειτουργίας σε επίπεδο εκπαιδευτικού ιδρύματος και με παροχή σπονδυλωτών προγραμμάτων σύμφωνα με τις ιδιαίτερες ανάγκες των εκπαιδευόμενων
  - να στοχεύσουν στη διαμόρφωση ολοκληρωμένων προσωπικοτήτων
    - i. με βάθος γνώσης του αντικειμένου τους
    - ii. με ευρύτερες δεξιότητες και ικανότητες

## 1. Χαρακτηριστικά της Έρευνας

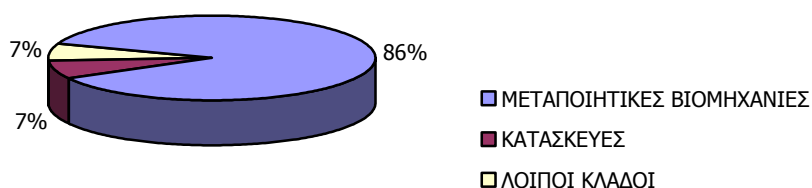
### 1.1 Περίοδος έρευνας

Η διεξαγωγή της έρευνας έγινε κατά την περίοδο του δεύτερου τριμήνου του 2004 με την αποστολή ερωτηματολογίου. Στηρίζεται στις απαντήσεις 374 επιχειρήσεων.

### 1.2 Κατανομή επιχειρήσεων κατά κλάδο

Οι επιχειρήσεις που απαντούν στην έρευνα ανήκουν σε διάφορους κλάδους δραστηριότητας **με μεγαλύτερη συμμετοχή του κλάδου της μεταποίησης**. Αναλυτικότερα, το 86% των εταιριών κατατάσσονται στις μεταποιητικές, 7% στον κλάδο των κατασκευών και 7% στους λοιπούς κλάδους. (Διάγραμμα 1).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ**



### 1.3 Κατανομή επιχειρήσεων κατά μέγεθος και περιφέρεια

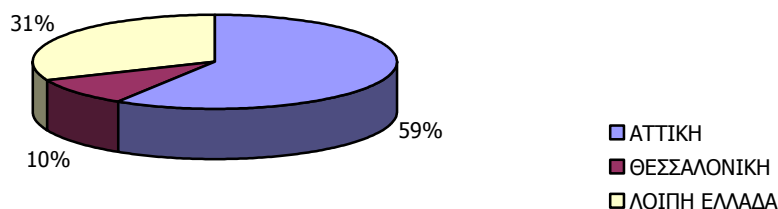
Στον παρακάτω πίνακα φαίνεται η κατανομή των επιχειρήσεων ως προς το μέγεθός τους με κριτήριο τον αριθμό των απασχολούμενων.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΜΕΓΕΘΟΣ**

Μέγεθος	Ποσοστό επί του συνόλου των εταιριών που έλαβαν μέρος στην έρευνα
Μικρές (Έως 50 απασχολούμενοι)	58%
Μεσαίες (Από 50 έως 250 απασχολούμενοι)	27%
Μεγάλες (Περισσότεροι από 250 απασχολούμενοι)	15%

Το μεγαλύτερο ποσοστό των εταιριών που πήραν μέρος στην έρευνα ανήκει στις μητροπολιτικές περιοχές της Αττικής και της Θεσσαλονίκης. Αναλυτικότερα, το 59% έχουν έδρα στο νομό Αττικής, 10% στο νομό Θεσσαλονίκης και το 31% στην υπόλοιπη Ελλάδα (Διάγραμμα 2).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ**



Στις εταιρίες με έδρα την υπόλοιπη Ελλάδα, υπέρ-εκπροσωπούνται με ποσοστό συμμετοχής 69% οι επιχειρήσεις μικρού μεγέθους και υπό-εκπροσωπούνται με μόλις 4% οι μεγάλου μεγέθους (Πίνακας 2).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ**

	Μεγάλες	Μεσαίες	Μικρές
Αττική	21%	27%	52%
Θεσσαλονίκη	17%	39%	44%
Υπόλοιπη Ελλάδα	4%	27%	69%

#### 1.4 Η δυναμική των επιχειρήσεων

Περισσότερο ενδιαφέρον για την έρευνα εκδηλώθηκε από δυναμικές ή ταχείας ανάπτυξης βιομηχανίες οι οποίες συνήθως αυξάνουν ταχύτερα τον αριθμό των απασχολουμένων τους και εκδηλώνουν εντονότερη ζήτηση για νέες ειδικότητες. Στην περίοδο 2000-2002, η μέση ετήσια αύξηση των πωλήσεων των μεταποιητικών επιχειρήσεων που έλαβαν μέρος στην έρευνα φτάνει το 8,6%, έναντι 4,9% για το σύνολο των 4.359 μεταποιητικών επιχειρήσεων, για τις οποίες υπάρχουν στοιχεία για τα παραπάνω έτη.

## 1.5 Οι ερωτήσεις

Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε τρεις ενότητες ερωτήσεων (Παράρτημα).

**Στην πρώτη ενότητα δηλώθηκαν οι ειδικότητες για τις οποίες υπάρχει ζήτηση από τις εταιρίες.** Η ζήτηση αυτή εκφράζεται με την ύπαρξη ή την πρόβλεψη ύπαρξης ανάγκης για:

- ✓ νέα στελέχη στις επιχειρήσεις την επόμενη πενταετία
- ✓ εκπαίδευση υφιστάμενων στελεχών προκειμένου να καλύψουν νέες ανάγκες που δημιουργούνται στις εταιρίες.

Στην ίδια ενότητα, οι επιχειρήσεις αξιολογούν εάν οι ειδικότητες που έχουν ανάγκη σπανίζουν ή λείπουν σήμερα από την περιφέρειά τους.

**Στη δεύτερη ενότητα ζητήθηκε από τις εταιρίες να αξιολογήσουν τη σημαντικότητα των γνώσεων και των ικανοτήτων που θεωρούν ότι πρέπει να έχουν τα στελέχη τους στις ειδικότητες της πρώτης ενότητας.**

Σχετίζονται κυρίως με

- ✓ βασικές γνώσεις του αντικειμένου τους,
- ✓ ικανότητες ανανέωσης των γνώσεων,
- ✓ ικανότητες επικοινωνίας, λήψης αποφάσεων, επιχειρηματικότητας,
- ✓ ικανότητες χρήσης νέων τεχνολογιών και
- ✓ γνώσεις ξένων γλωσσών

Σε αυτή την ενότητα οι επιχειρήσεις αξιολόγησαν επίσης και την επάρκεια κάλυψης των παραπάνω γνώσεων - ικανοτήτων από το εκπαιδευτικό σύστημα.

**Τέλος, στην τρίτη ενότητα, δηλώνονται οι σημαντικότεροι λόγοι για τους οποίους υπάρχει η ανάγκη των ειδικοτήτων που δήλωσαν οι επιχειρήσεις.**



## 2. Ζήτηση Ειδικοτήτων

### 2.1 Ομάδες Ειδικοτήτων

Στο σύνολο των ερωτηματολογίων δηλώνονται 347 διαφορετικές ειδικότητες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και 344 χαμηλότερης εκπαίδευσης. Η κατάταξη των παραπάνω ειδικοτήτων σε κατηγορίες έγινε με κριτήρια την ομοιότητα των αντικειμένων τους, τη δομή του εκπαιδευτικού συστήματος και την οργάνωση των επιχειρήσεων. Προκύπτουν οι εξής κατηγορίες:

1. Οικονομολόγοι - Οικονομικά Επαγγέλματα - Λογιστές
2. Διοικητικά Στελέχη - MBA
3. Στελέχη Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού
4. Στελέχη Πωλήσεων
5. Στελέχη Μάρκετινγκ
6. Στελέχη Επικοινωνίας - Δημοσίων σχέσεων - Διαφήμισης - ΜΜΕ
7. Στελέχη Οργάνωσης και Τεχνολογίας Παραγωγής
8. Μηχανικοί - Μηχανολόγοι
9. Ηλεκτρολόγοι - Ηλεκτρολόγοι Μηχανολόγοι - Ηλεκτρολόγοι Τεχνολόγοι
10. Ηλεκτρονικοί
11. Τεχνικοί
12. Τεχνολόγοι Τροφίμων
13. Χημικοί - Χημικοί Μηχανικοί - Φυσικοί
14. Γεωπόνοι - Κτηνίατροι
15. Προγραμματιστές - Χειριστές Μηχανημάτων
16. Εργατοτεχνίτες
17. Ανειδίκευτοι Εργάτες
18. Στελέχη Πληροφορικής - Τηλεπικοινωνιών
19. Στελέχη Εφοδιαστικής (Logistics)
20. Στελέχη Διαχείρισης Ποιότητας
21. Στελέχη Υγιεινής και Ασφάλειας
22. Στελέχη Κατασκευής - Διοίκησης Έργων
23. Πολιτικοί Μηχανικοί - Αρχιτέκτονες - Διακοσμητές
24. Σχεδιαστές - Γραφίστες
25. Στελέχη Έρευνας-Ανάλυσης
26. Υπάλληλοι Γραφείου
27. Στελέχη Γραμματειακής Υποστήριξης
28. Ξένες Γλώσσες
29. Νομικοί - Δικηγόροι
30. Συντάκτες - Συγγραφείς
31. Ιατρικά και Παραϊατρικά Επαγγέλματα
32. Σερβιτόροι - Μάγειροι - Αρτοποιοί
33. Οδηγοί

Σημειώνεται ότι η παραπάνω ομαδοποίηση είναι κοινή και για τις ειδικότητες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και για εκείνες χαμηλότερης εκπαίδευσης. Προφανώς, σε ορισμένες κατηγορίες ανήκουν ειδικότητες μόνο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης όπως για παράδειγμα οι Νομικοί-Δικηγόροι, και σε άλλες μόνο χαμηλότερης εκπαίδευσης π.χ. Ανειδίκευτοι Εργάτες.

## 2.2 Νέες – Ανερχόμενες ειδικότητες

Αξίζει να τονισθεί η εμφάνιση νέων, ανερχόμενων κατηγοριών, σε σχέση με παλαιότερες έρευνες, όπως:

- ✓ **Υγιεινή και Ασφάλεια**
- ✓ **Εφοδιαστική ή Logistics**
- ✓ **Διαχείριση Ποιότητας.**

- Η **υγιεινή και η ασφάλεια** στο χώρο εργασίας αποτελεί ήδη αναπόσπαστο κομμάτι της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων για πολλές εταιρίες. Επίσης η ίδρυση Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης, ως αποτέλεσμα των μέτρων για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, σε συμμόρφωση με τις κοινοτικές οδηγίες, προφανώς συντελούν στη ζήτηση ιατρών εργασίας, τεχνικών ασφάλειας καθώς και ατόμων με εξειδίκευση σε θέματα προσδιορισμού φυσικών, χημικών και βιολογικών παραγόντων ασφάλειας.

- Η **διαχείριση των αποθεμάτων**, των προμηθειών καθώς και η διακίνηση και η μεταφορά των προϊόντων είναι διαδικασίες για τις οποίες γίνεται ολοένα επιτακτικότερη η απασχόληση έμπειρων και καταρτισμένων σε αυτά τα θέματα στελεχών αφού η σωστή αντιμετώπισή τους συμβάλει σημαντικά στη μείωση του κόστους και στην βελτίωση υπηρεσιών προς πελάτες.

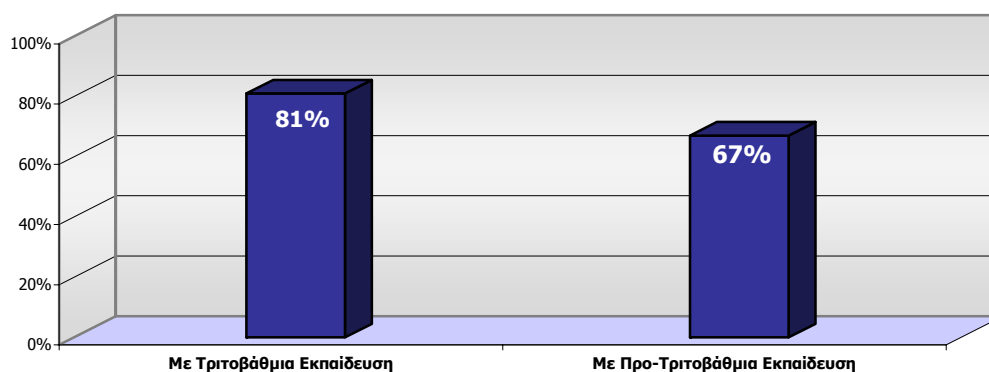
- Η **διαχείριση ποιότητας** τέλος, είναι πλέον μια κατηγορία ειδικοτήτων οι οποίες είναι απόλυτα αναγκαίες για μια σύγχρονη επιχείρηση, καθώς η διασφάλιση ποιότητας αποδίδει σημαντικά ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα.

Η ύπαρξη ξεχωριστών τμημάτων Διαχείρισης Ποιότητας, Logistics και Υγιεινής και Ασφάλειας μέχρι πριν από μερικά χρόνια ήταν προνόμιο κυρίως μεγάλων εταιριών ενώ για πολλές επιχειρήσεις κάτι τέτοιο θεωρείτο πολυτέλεια. Όμως, η ολοένα αυξανόμενη ζήτηση για τέτοιες ειδικότητες δείχνει ότι **η ύπαρξη τέτοιων τμημάτων αποτελεί πλέον ανάγκη για περισσότερες επιχειρήσεις.**

## 2.3 Ζήτηση για νέα στελέχη

Οι επιχειρήσεις που αναπτύσσονται έχουν ανάγκη νέων στελεχών και συμβάλλουν έτσι στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Εκδηλώνεται ζήτηση για νέα στελέχη από το 81% των εταιριών για ειδικότητες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και από το 67% των εταιριών για ειδικότητες χαμηλότερης εκπαίδευσης (Διάγραμμα 3).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΒΛΕΠΟΥΝ ΑΝΑΓΚΗ ΝΕΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ**



Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση πρώτες σε ζήτηση είναι οι ειδικότητες

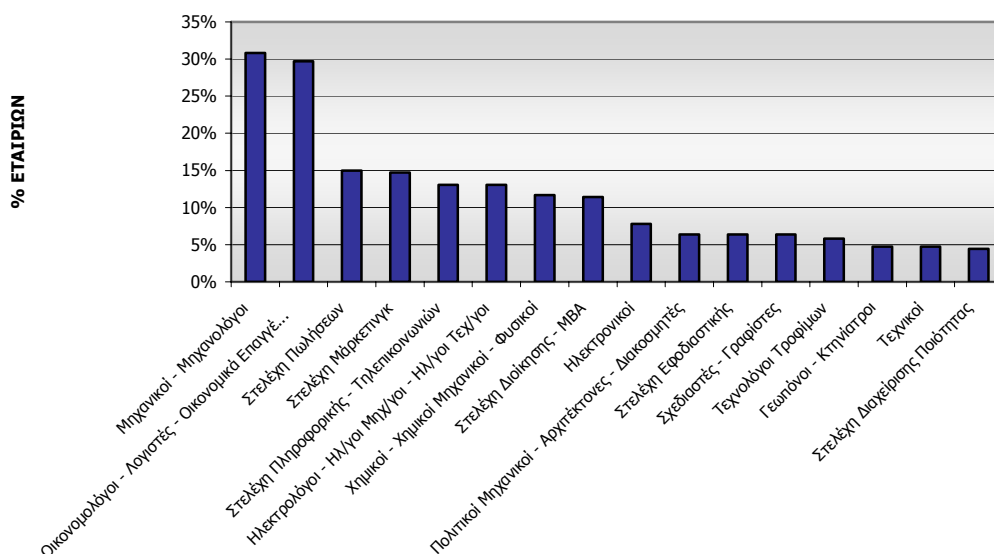
- ✓ **Μηχανικών-Μηχανολόγων** για τις οποίες προβλέπουν ανάγκη νέων συνεργατών περίπου το 30% των επιχειρήσεων,
- ✓ **Οικονομολόγων** με αντίστοιχο ποσοστό εταιριών 29%
- ✓ **Στελεχών Πωλήσεων** με ποσοστό περίπου 15% των επιχειρήσεων
- ✓ **Στελεχών Μάρκετινγκ**, με 15%,

ενώ ποσοστά μεταξύ 15% και 10% των επιχειρήσεων προβλέπουν ανάγκη νέων συνεργατών στις ειδικότητες:

- ✓ Πληροφορικής – τηλεπικοινωνιών
- ✓ Ηλεκτρολόγων μηχανικών
- ✓ Χημικών, χημικών μηχανικών, φυσικών
- ✓ Διοίκησης MBA

Στο παρακάτω διάγραμμα φαίνονται και οι υπόλοιπες δημοφιλείς ειδικότητες (Διάγραμμα 4). Εκτός από αυτές, αναφέρεται και περιορισμένη ζήτηση για ειδικότητες σε κατηγορίες όπως Στελέχη Επικοινωνίας-Δημοσίων Σχέσεων και Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας, Συντάκτες-Συγγραφείς, Υπάλληλοι Γραφείου, Νομικοί και Γνώστες Ξένων Γλωσσών σε πολύ μικρά ποσοστά.

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΖΗΤΗΣΗ - ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**



Για στελέχη με προ-τριτοβάθμια εκπαίδευση κυριαρχούν ειδικότητες:

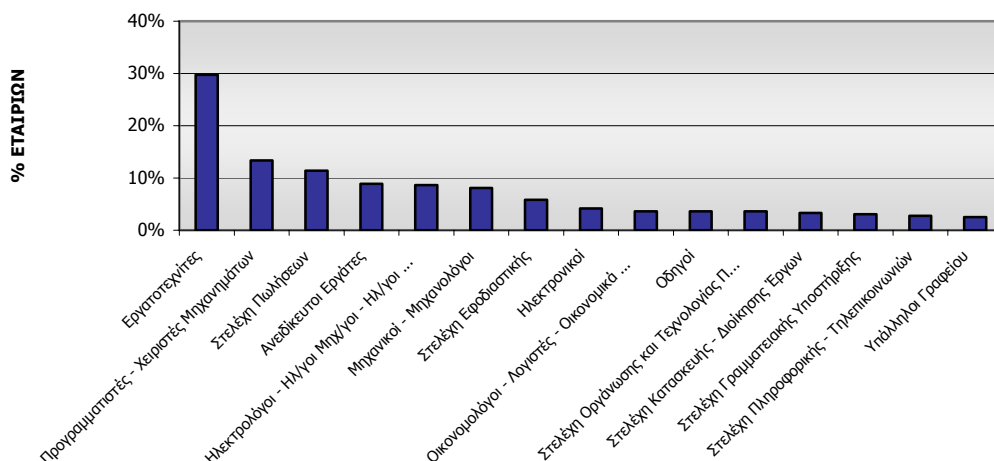
- ✓ **Εργατοτεχνιτών** με ποσοστό σχεδόν 30% των εταιριών να δηλώνουν ανάγκη νέων συνεργατών σε αυτές
- ✓ **Προγραμματιστών-Χειριστών Μηχανημάτων** με ποσοστό 13% περίπου και μεγαλύτερη εκπροσώπηση από **χειριστές αυτοματισμών, CAD-CAM και εργαλειομηχανών CNC**.

Ακολουθούν με μικρή διαφορά με ποσοστά από 9% έως 6% (Διάγραμμα 5).

- ✓ Στελέχη Πωλήσεων
- ✓ Ανειδίκευτοι Εργάτες,
- ✓ Ηλεκτρολόγοι,
- ✓ Μηχανικοί
- ✓ Στελέχη Εφοδιαστικής

Οι εταιρίες που προβλέπουν ότι θα χρειαστούν νέα εκπαιδευμένα στελέχη τα επόμενα πέντε χρόνια είναι **ισόρροπα** (ανάλογα με το δείγμα) **κατανομημένες στις μητροπολιτικές και λοιπές περιοχές της χώρας**. Το 59% ανήκει στην περιφέρεια της Αττικής το 10% στη Θεσσαλονίκη και το υπόλοιπο 31% στην υπόλοιπη Ελλάδα.

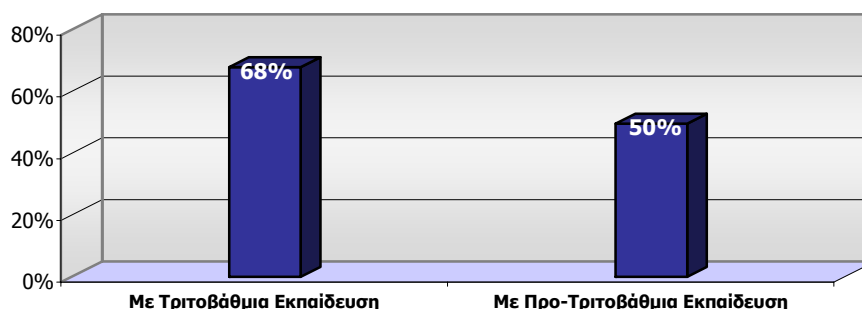
**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5: ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΖΗΤΗΣΗ - ΠΡΟ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**



## 2.4 Ανάγκες Εκπαίδευσης υφιστάμενου προσωπικού

Η κατάρτιση και η συνεχής εκπαίδευση των στελεχών είναι μέρος της πολιτικής πολλών εταιριών. Ένα σημαντικό μέρος των επιχειρήσεων έχουν σκοπό να καλύψουν τις ανάγκες τους σε νέες ειδικότητες, εκπαιδεύοντας άτομα από το υφιστάμενο ανθρώπινο δυναμικό τους. Το 68% των εταιριών που συμμετείχαν στην έρευνα, εκτιμά ότι θα εκπαιδεύσει στελέχη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ενώ το 50% προσωπικό χαμηλότερης εκπαίδευσης (Διάγραμμα 6).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6: ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΚΕΙΤΑΙ ΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΟΥΝ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ**

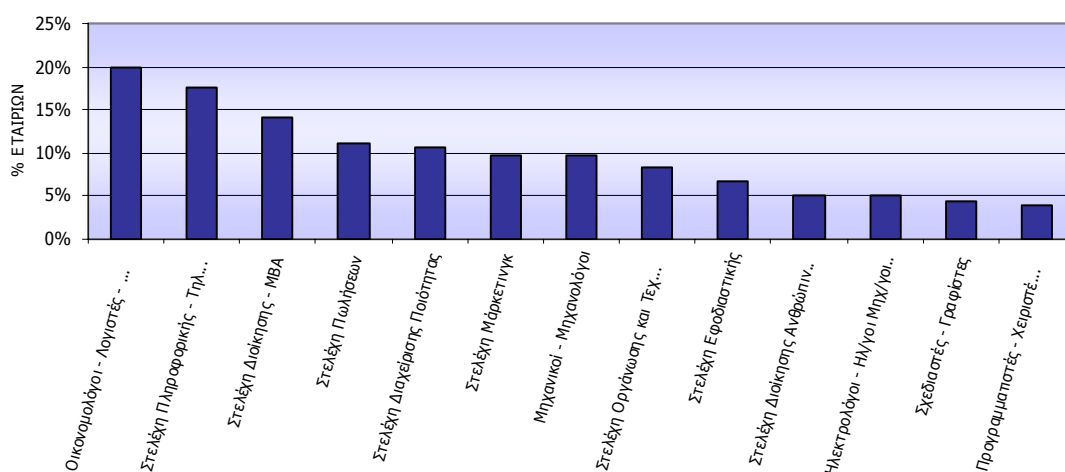


Το 20% περίπου των επιχειρήσεων εκτιμά ότι θα εκπαιδεύσει προσωπικό με τριτοβάθμια εκπαίδευση που ήδη απασχολεί σε ειδικότητες **Οικονομικών κατευθύνσεων**, το 17% πρόκειται να εκπαιδεύσει προσωπικό σε ειδικότητες **Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών** και το 14% θα καλύψει πιθανές ανάγκες εκπαιδεύοντας άτομα στην **Διοίκηση Επιχειρήσεων**. Ακολουθούν άλλες ειδικότητες όπως Στελέχη Πωλήσεων, Στελέχη Διαχείρισης Ποιότητας, Στελέχη Μάρκετινγκ, Μηχανικοί-Μηχανολόγοι, Στελέχη Οργάνωσης και Τεχνολογίας Παραγωγής, Logistics και τέλος ένα μικρό

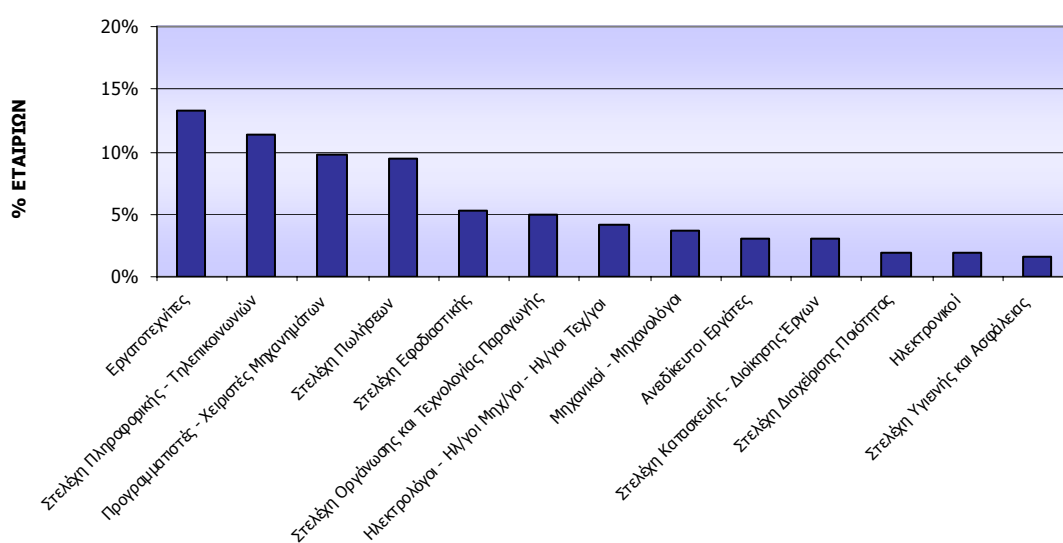
ποσοστό θα εκπαιδεύσει στελέχη για την Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (Διάγραμμα 7).

Όσον αφορά στην **προ-τριτοβάθμια εκπαίδευση** οι **Εργατοτεχνίτες** διαφόρων αντικειμένων είναι ειδικότητες στις οποίες οι επιχειρήσεις εκτιμούν ότι θα εκπαιδεύσουν υφιστάμενα στελέχη τους προκειμένου να καλύψουν ανάγκες τους κατά τη διάρκεια της επόμενης πενταετίας. Πολύ κοντά σε ποσοστά είναι και οι ειδικότητες **Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών**, ενώ ακολουθούν η **Διοίκηση Επιχειρήσεων, Προγραμματιστές-Χειριστές Μηχανημάτων** και ειδικότητες σε **Πωλήσεις** (Διάγραμμα 8).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7: ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΣΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΠΡΟΚΕΙΤΑΙ ΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΙ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ - ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**



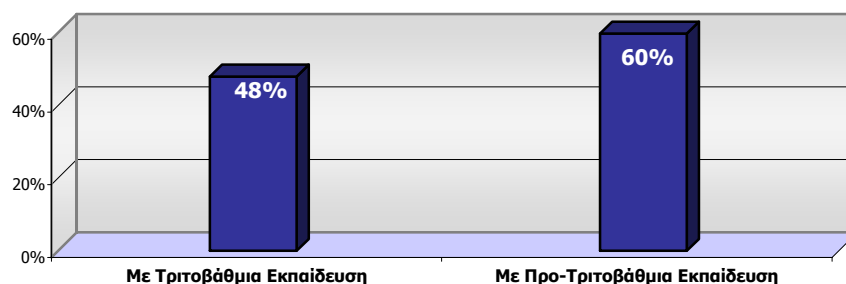
**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8: ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΣΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΠΡΟΚΕΙΤΑΙ ΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΙ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ - ΠΡΟ-ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**



## 2.5 Ειδικότητες που σπανίζουν σήμερα

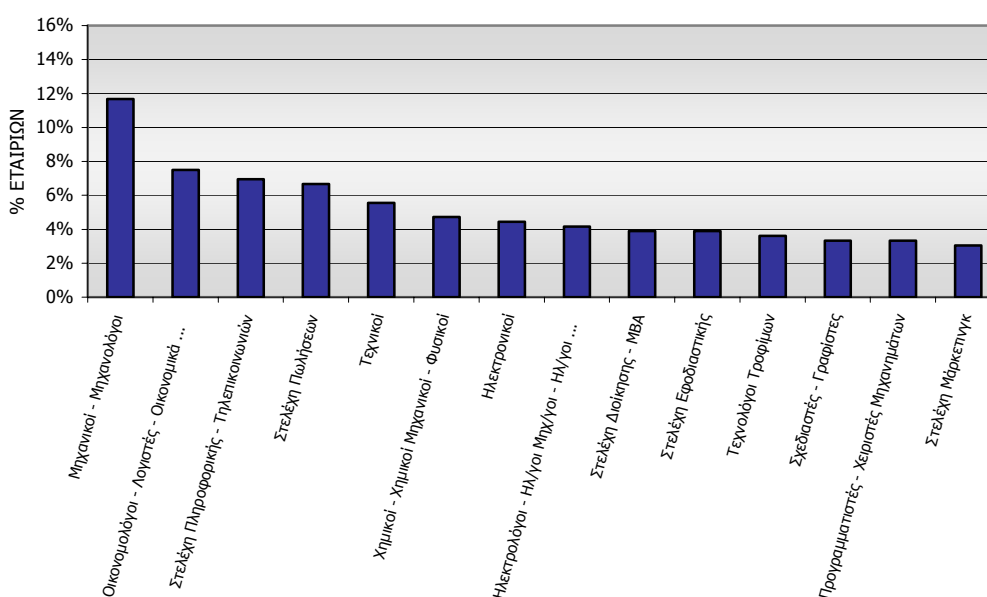
Στο σύνολο των επιχειρήσεων το 48% δηλώνει ότι υπάρχουν ειδικότητες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που λείπουν ή σπανίζουν σήμερα από την περιφέρειά τους ενώ το 60% δηλώνει αντίστοιχα ειδικότητες προ-τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Διάγραμμα 9).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9: ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΠΟΥ ΔΗΛΩΣΑΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΣΠΑΝΙΖΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΤΟΥΣ**



Οι ειδικότητες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης οι οποίες σπανίζουν ανήκουν κατά πρώτο λόγο στην κατηγορία των **Μηχανικών-Μηχανολόγων** με ποσοστό 11% των εταιριών να διαπιστώνουν έλλειψη αυτών των ειδικοτήτων στην περιφέρειά τους. Υψηλό ποσοστό αναφέρει επίσης και την κατηγορία των **Οικονομολόγων και Οικονομικών Επαγγελματιών** και ακολουθούν ειδικότητες που ανήκουν στις κατηγορίες **Πληροφορικής, Πωλήσεων, Τεχνικών, Χημικών - Χημικών Μηχανικών - Φυσικών, Ηλεκτρονικών** ενώ λιγότερο σπανίζουν ειδικότητες από το χώρο του Μάρκετινγκ (Διάγραμμα 10).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10: ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΣΠΑΝΙΖΟΥΝ Ή ΛΕΙΠΟΥΝ - ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**



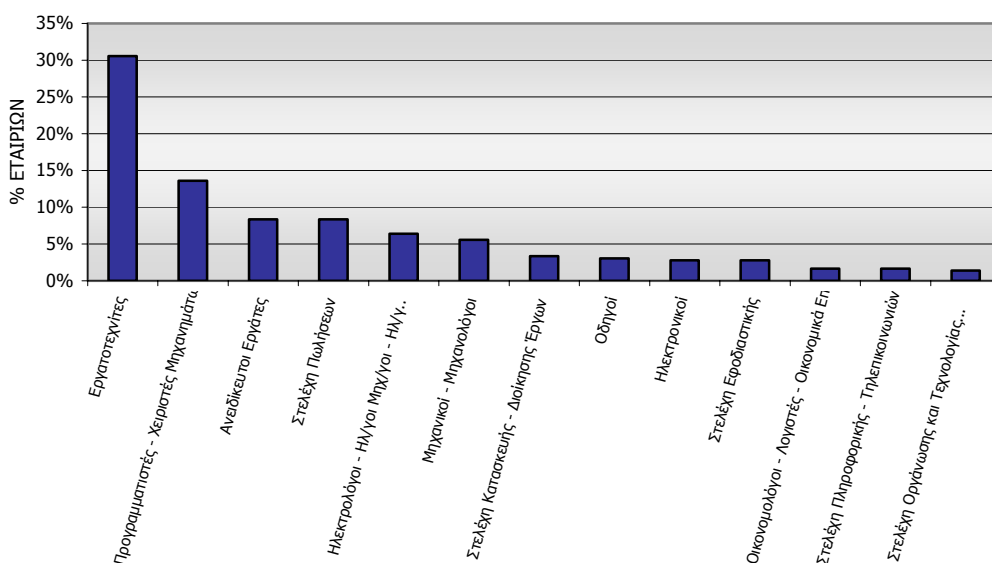
Η διαπίστωση τέτοιων ελλείψεων ίσως εκπλήσσει, καθώς υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός αποφοίτων αντίστοιχων σχολών. Οφείλονται κυρίως στο ότι:

1. Οι ελλείψεις παρατηρούνται σε ορισμένες, όχι σε όλες τις περιφέρειες της χώρας.
2. Οι απόφοιτοι πολυτεχνικών σχολών μηχανικών στρέφονται κυρίως σε επαγγέλματα των κατασκευών και όχι της μεταποίησης.
3. Το μεγαλύτερο ποσοστό των αποφοίτων των οικονομικών σχολών αποκτά γνώσεις οι οποίες δεν επαρκούν για την κάλυψη των αναγκών μεσαίου-μεγάλου μεγέθους και αυστηρότερα οργανωμένων επιχειρήσεων

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι ειδικότητες Διοίκησης Επιχειρήσεων και Διοίκησης Παραγωγής, Ηλεκτρονικών, Προγραμματιστών–Χειριστών Μηχανημάτων, Τεχνολόγων Τροφίμων, Χημικών–Χημικών Μηχανικών–Φυσικών και Γεωπόνων–Κτηνιάτρων, οι οποίες φαίνεται να λείπουν λιγότερο από τις μητροπολιτικές περιφέρειες (Αττική και Θεσσαλονίκη) και περισσότερο από τις υπόλοιπες περιφέρειες.

Στις ειδικότητες προ–τριτοβάθμιας εκπαίδευσης τα πράγματα είναι διαφορετικά. Η κατηγορία ειδικοτήτων που σύμφωνα με τις απαντήσεις των επιχειρήσεων λείπει περισσότερο είναι οι **Εργατοτεχνίτες** με ποσοστό περίπου 30% των επιχειρήσεων να δηλώνουν δυσχέρειες στην εξεύρεσή τους. Ακολουθούν οι **Προγραμματιστές–Χειριστές Μηχανημάτων** με ποσοστό 13% και οι **Ανειδίκευτοι Εργάτες** και τα **Στελέχη Πωλήσεων** με ίδιο περίπου ποσοστό 8% (Διάγραμμα 11).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11: ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΣΠΑΝΙΖΟΥΝ Ή ΛΕΙΠΟΥΝ - ΠΡΟ-ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**





Και στις ειδικότητες προ-τριτοβάθμιας εκπαίδευσης οι ελλείψεις εμφανίζονται σχεδόν αναλογικά σε όλες τις περιφέρειες με εξαίρεση την Εφοδιαστική, την Κατασκευή-Διοίκηση Έργων και την Οργάνωση και Τεχνολογία Παραγωγής, στις οποίες μεγαλύτερη έλλειψη φαίνεται να εκδηλώνεται από τις μητροπολιτικές περιφέρειες, πιθανώς λόγω και της μεγαλύτερης ζήτησης που υπάρχει για αυτές τις ειδικότητες σε αυτές τις περιοχές.

## 2.6 Ζήτηση ειδικών προσόντων

Ένα σχετικά περιορισμένο τμήμα των επιχειρήσεων εξέφρασε ζήτηση για ειδικά προσόντα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν διάφορες ειδικότητες **εργατοτεχνιτών με γνώσεις χρήσης και σε ορισμένες περιπτώσεις και αξιοποίησης Η/Υ και πληροφορικής**. Αναφέρονται επίσης ειδικότητες μεγάλης εξειδίκευσης όπως ηλεκτρομηχανολόγοι ειδικευμένοι στον ηλιακό εξοπλισμό, γεωπόνους βιολογικών καλλιεργειών, επεξεργαστές λυμάτων, στελέχη εξαγωγικού μάρκετινγκ και ειδικοί για ανανεώσιμες πηγές ενέργειας.

Γενικότερα προκύπτει ότι, υπό την επίδραση των αλλαγών στην τεχνολογία και οργάνωση της παραγωγής, **οι επιχειρήσεις τείνουν να ζητούν στελέχη με καλές γνώσεις και πολλά προσόντα, που συχνά αντιστοιχούν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, προκειμένου να καλύψουν θέσεις, οι οποίες παραδοσιακά εκαλύπτοντο από άτομα χαμηλότερης εκπαίδευσης.**

Παρουσιάζονται ειδικότητες χαμηλότερης εκπαίδευσης, όπως αποθηκάριοι, εργάτες, ή συντηρητές, στις οποίες οι επιχειρήσεις δηλώνουν δυσκολία να βρουν προσωπικό, γιατί **διαπιστώνουν απροθυμία για αποδοχή ανάλογων θέσεων εργασίας.**

Επίσης, βασικά εφόδια για κάποιο στέλεχος που προορίζεται για κάποια θέση ανώτερης εκπαίδευσης, αποτελούν οι **καλές γνώσεις χρήσης εφαρμογών ηλεκτρονικών υπολογιστών**. Όμως, γνώσεις υπολογιστών απαιτούνται από τις επιχειρήσεις και για θέσεις χαμηλότερης εκπαίδευσης.

### 3. Οι ανάγκες σε γνώσεις και ικανότητες–δεξιότητες

#### 3.1 Γενικά

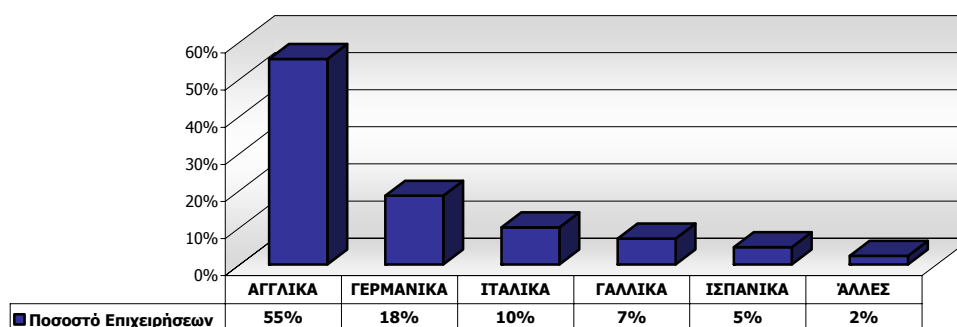
Η έρευνα, στην δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου, αποσκοπεί να αναδείξει, από την μια πλευρά, ποιες γνώσεις και ικανότητες, θεωρεί σημαντικό, ο επιχειρηματικός κόσμος να έχει το ανθρώπινο δυναμικό του και, από την άλλη, κατά πόσο το εκπαιδευτικό σύστημα ανταποκρίνεται σε αυτές τις ανάγκες.

**Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων θεωρεί πολύ σημαντικό τα στελέχη τους να έχουν**

- ✓ καλές βασικές γνώσεις του αντικειμένου τους.
- ✓ ικανότητα ανανέωσης των γνώσεων τους, για να μπορούν να ανταποκρίνονται στις αλλαγές που συντελούνται στην τεχνολογία και στη οργάνωση της παραγωγής.
- ✓ ικανότητες επικοινωνίας, ομαδικής εργασίας, λήψης αποφάσεων και επιχειρηματικότητας
- ✓ ικανότητες χρήσης και αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνιών

Εξάλλου, το άνοιγμα των αγορών καθιστά απαραίτητο τον **πολύ καλό χειρισμό ξένων γλωσσών**, με εμφανές προβάδισμα της αγγλικής γλώσσας (Διάγραμμα 12).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12: ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ

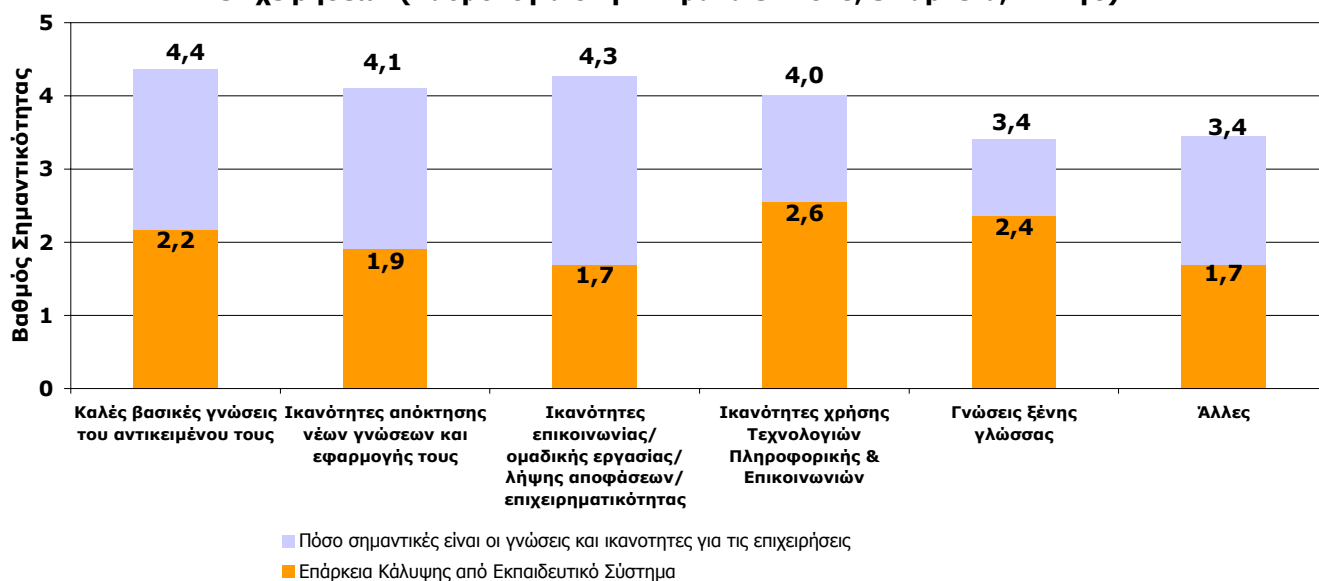


Άλλες γνώσεις/ ικανότητες που οι επιχειρήσεις επιθυμούν να έχουν ή να αποκτήσουν τα στελέχη τους είναι κυρίως **η ικανότητα ηγεσίας – διοίκησης και η προσαρμοστικότητα**.

### 3.2 Κάλυψη αναγκών επιχειρήσεων από το εκπαιδευτικό σύστημα

Οι επιχειρήσεις θεωρούν ότι το εκπαιδευτικό σύστημα δεν εξοπλίζει επαρκώς τα νέα στελέχη με τις ικανότητες και τις γνώσεις που ζητά ο επιχειρηματικός κόσμος (Διάγραμμα13 – Πίνακας 4).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13: Βασικές γνώσεις-ικανότητες νέων στελεχών: Πόσο σημαντικές είναι και πόσο καλύπτονται από το εκπαιδευτικό σύστημα κατά την εκτίμηση των επιχειρήσεων (Βαθμολογία στην κλίμακα 5=πολύ, 3=αρκετά, 1=λίγο)**



**ΠΙΝΑΚΑΣ 4: ΒΑΣΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ – ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΝΕΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ: ΠΟΣΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΘΕΩΡΟΥΝΤΑΙ ΚΑΙ ΠΟΣΟ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

Γνώσεις - Ικανότητες		Μέσος όρος (βαθμολογία στην κλίμακα 5=πολύ, 3=αρκετά, 1=λίγο)	Ποσοστά Επιχειρήσεων		
			Πολύ	Αρκετά	Λίγο
Καλές βασικές γνώσεις του αντικειμένου τους.	Πόσο σημαντικές θεωρούνται	4,4	69,3%	29,5%	1,2%
	Πόσο καλύπτονται από το εκπαιδευτικό σύστημα.	2,2	7,4%	43,6%	49,0%
Ικανότητα απόκτησης νέων γνώσεων και εφαρμογής τους.	Πόσο σημαντικές θεωρούνται	4,1	55,8%	43,3%	0,9%
	Πόσο καλύπτονται από το εκπαιδευτικό σύστημα	1,9	3,5%	38,3%	58,1%
Ικανότητες επικοινωνίας/ λήψης αποφάσεων/ επιχειρηματικότητας.	Πόσο σημαντικές θεωρούνται	4,3	67,0%	29,5%	3,5%
	Πόσο καλύπτονται από το εκπαιδευτικό σύστημα	1,7	3,2%	28,3%	68,4%
Ικανότητες χρήσης Τεχνολογιών Πληροφορικής & Επικοινωνιών.	Πόσο σημαντικές θεωρούνται	4,0	55,8%	38,8%	5,4%
	Πόσο καλύπτονται από το εκπαιδευτικό σύστημα	2,6	8,8%	60,5%	30,7%
Γνώσεις ξένης γλώσσας.	Πόσο σημαντικές θεωρούνται	3,4	37,3%	46,1%	16,7%
	Πόσο καλύπτονται από το εκπαιδευτικό σύστημα	2,4	9,3%	49,9%	40,9%
Άλλες.	Πόσο σημαντικές θεωρούνται	3,4	41,4%	39,7%	19,0%
	Πόσο καλύπτονται από το εκπαιδευτικό σύστημα	1,7	0,0%	34,8%	65,2%

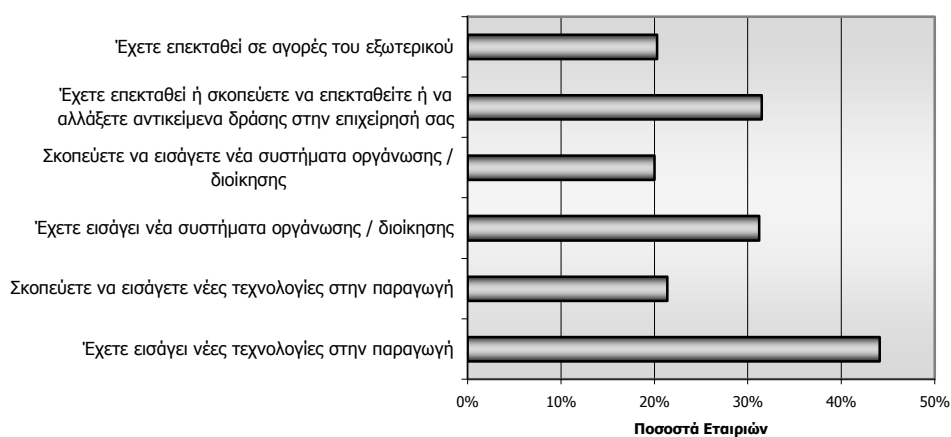
## 4. Γιατί οι επιχειρήσεις ζητούν νέες ειδικότητες

### 4.1 Ιεράρχηση λόγων που δημιουργούν ανάγκες σε ειδικευμένα στελέχη

Με την έκτη ερώτηση, η έρευνα στοχεύει να αναδείξει τους λόγους που δημιουργούν ανάγκες στις επιχειρήσεις για στελέχη στις συγκεκριμένες ειδικότητες που δηλώθηκαν στις δύο πρώτες ερωτήσεις.

Η ερώτηση έδινε τη δυνατότητα επιλογής δύο απαντήσεων, των πιο σημαντικών, επί συνόλου επτά απαντήσεων.

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14: ΛΟΓΟΙ ΓΙΑ ΖΗΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ (Όλοι οι κλάδοι)**



Στο σύνολο όλων των κλάδων, οι επιχειρήσεις απαντούν ότι οι ανάγκες τους στη ζήτηση ειδικοτήτων προκύπτουν κατά σειρά για τους εξής λόγους:

- επειδή έχουν εισάγει νέες τεχνολογίες στην παραγωγή, σε ποσοστό, 44%.
- επειδή έχουν εισάγει νέα συστήματα οργάνωσης και διοίκησης, σε ποσοστό 31%
- επειδή έχουν επεκταθεί ή σκοπεύουν να επεκταθούν ή να αλλάξουν αντικείμενα δράσης στην επιχείρησή τους, σε ποσοστό 31%.
- επειδή σκοπεύουν να εισάγουν νέες τεχνολογίες στην παραγωγή, σε ποσοστό 22%
- επειδή έχουν επεκταθεί σε αγορές του εξωτερικού, σε ποσοστό 21%
- επειδή σκοπεύουν να εισάγουν νέα συστήματα οργάνωσης και διοίκησης, σε ποσοστό 20%.

Η εισαγωγή λοιπόν νέας τεχνολογίας και η εισαγωγή νέων συστημάτων οργάνωσης και διοίκησης αποτελούν τους κύριους παράγοντες που δημιουργούν στις επιχειρήσεις ανάγκες για εκπαιδευμένο προσωπικό σε συγκεκριμένες ειδικότητες.

Υπογραμμίζεται το γεγονός ότι μία σημαντική μερίδα επιχειρήσεων (21%) αναζητεί ή πρόκειται να αναζητήσει εκπαιδευμένο προσωπικό επειδή έχει επεκταθεί σε αγορές του εξωτερικού (Διάγραμμα 14).

#### **4.2 Συνδυασμοί λόγων που δημιουργούν ανάγκες νέων στελεχών**

Οι επιχειρήσεις κλήθηκαν να δηλώσουν όχι έναν, αλλά τους δύο κυριότερους λόγους που τις οδηγούν στην ανάγκη νέων στελεχών. Οι περισσότερες επιχειρήσεις έχουν αναδείξει το συνδυασμό της **εισαγωγής νέας τεχνολογίας με την εισαγωγή νέων συστημάτων οργάνωσης / διοίκησης** ως τον σημαντικότερο που τους δημιουργεί νέες ανάγκες για αναζήτηση εκπαιδευμένων συνεργατών. Αποτελούν τη μεγάλη ομάδα των επιχειρήσεων που προχωρεί σε τεχνολογικό και οργανωτικό εκσυγχρονισμό για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των προϊόντων τους.

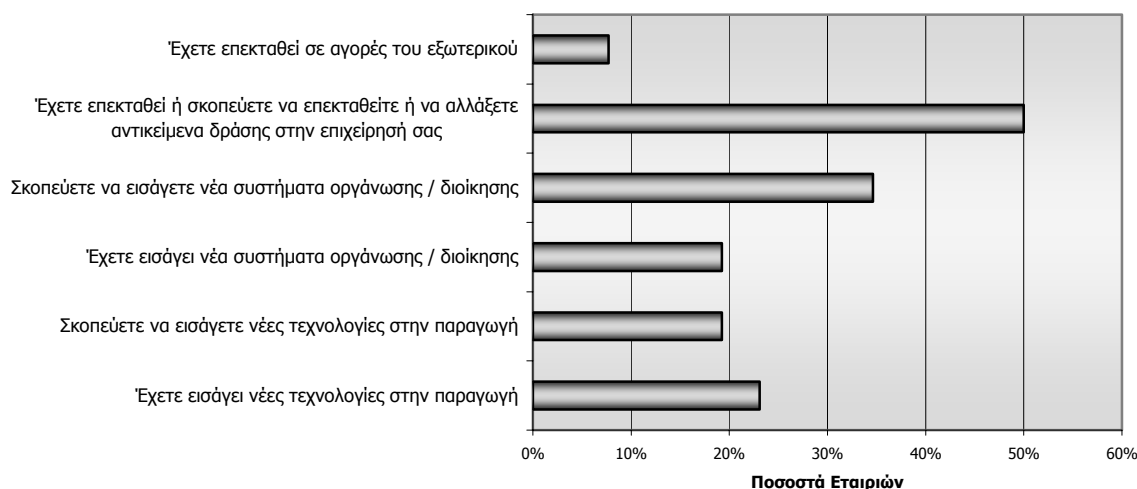
Ένας άλλος μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων κρίνει το συνδυασμό **εισαγωγής νέων συστημάτων οργάνωσης / διοίκησης με την επέκταση ή πρόθεση επέκτασης ή αλλαγής αντικείμενου δράσης της επιχείρησης** ως τους κύριους λόγους ζήτησης ειδικευμένου προσωπικού. Αποτελούν μία δεύτερη σε μέγεθος ομάδα επιχειρήσεων που **δείχνουν δημιουργική ανταπόκριση στις απαιτήσεις νέων εξελίξεων στις αγορές με υγιή κινητικότητα και ευελιξία προσαρμογής αναζητώντας νέες ευκαιρίες δράσης που συνεπάγονται και νέες δομές οργάνωσης.**

#### **4.3 Η ιδιαιτερότητα του κατασκευαστικού κλάδου**

Από το σύνολο όλων των επιχειρήσεων ιδιαιτερότητα παρουσιάζει ο κλάδος των κατασκευαστικών, ο οποίος διαφοροποιείται.

Η πλειονότητα των κατασκευαστικών επιχειρήσεων δηλώνει ότι οι ανάγκες τους στη ζήτηση ειδικοτήτων προκύπτουν **επειδή έχουν επεκταθεί ή σκοπεύουν να επεκταθούν ή να αλλάξουν αντικείμενα δράσης** στην επιχείρησή τους (Διάγραμμα 15).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15: ΛΟΓΟΙ ΖΗΤΗΣΗΣ ΝΕΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ (ΚΛΑΔΟΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ)**



Οι κατασκευαστικές επιχειρήσεις του δείγματος παρουσιάζουν μία ευελιξία στην αναζήτηση ευκαιριών δράσης σε νέες αγορές πέραν των παραδοσιακών.

#### 4.4 Άλλοι λόγοι που δημιουργούν ζήτηση σε ειδικότητες

Άλλοι λόγοι που καταγράφηκαν σε μικρότερη συχνότητα για τη ζήτηση σε ειδικότητες είναι :

**Η έλλειψη εκπαιδευμένων μεσαίων στελεχών και εκπαιδευμένου προσωπικού σε νέες τεχνολογίες στην υπόλοιπη χώρα, εκτός των μητροπολιτικών περιοχών Αθήνας - Θεσσαλονίκης.** Η κινητικότητα και η προτίμηση συγκέντρωσης του ανθρώπινου δυναμικού προς τα κύρια αστικά κέντρα, έχει σαν αποτέλεσμα να παρουσιάζονται ελλείψεις σε ειδικότητες σε ορισμένες περιφέρειες. Έχουν σχέση με ειδικότητες για την οργάνωση και διοίκηση παραγωγής και με νέες τεχνολογίες στην μεταποίηση.

**Ελλείψεις σε ειδικότητες λόγω συνταξιοδότησης του προσωπικού.** Αποτυπώνει τάσεις των νέων να αποφεύγουν την απασχόληση σε κάποιους συγκεκριμένους κλάδους και καταγράφει την προτίμησή τους για το δημόσιο και τις υπηρεσίες. Ενδεικτικά αναφέρονται οι ειδικότητες εργατοτεχνιτών του αλουμινίου, εργατοτεχνιτών των ναυπηγείων, χειριστών ανυψωτικών μηχανημάτων.

Η έλλειψη ειδικοτήτων με προ-τριτοβάθμια εκπαίδευση σε κάποιους κλάδους της βιομηχανίας, λόγω **αδυναμίας του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης να τις καλύπτει.** Σχετικές ειδικότητες είναι εργατοτεχνίτες μηχανουργείων και του κατασκευαστικού κλάδου.

## 5. Διαπιστώσεις – Προτάσεις του ΣΕΒ

Τα αποτελέσματα της έρευνας οδηγούν σε πέντε διαπιστώσεις-προτάσεις του ΣΕΒ για τη βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με σκοπό τη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων απασχόλησης σε βιώσιμες ανταγωνιστικές επιχειρήσεις :

1. Υπάρχει ζήτηση νέων στελεχών. Η ζήτηση αυτή υποδηλώνει την ύπαρξη πολλών ευκαιριών δημιουργίας θέσεων απασχόλησης, αν άλλοι παράγοντες δεν εμποδίσουν την αξιοποίησή τους.
2. Οι επιχειρήσεις έχουν ανάγκη να εκπαιδεύουν συνεχώς τους εργαζομένους τους, για την ανταγωνιστικότητα και βιωσιμότητά τους σε ένα παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον. Παρά τις διαδικαστικές, χρηματοδοτικές και γραφειοκρατικές δυσκολίες, πολλές επιχειρήσεις σχεδιάζουν να εκπαιδεύσουν στελέχη τους. Αυτή είναι μία υγιής και αισιόδοξη τάση. Χρειάζεται να διευκολυνθεί και να ενισχυθεί. Μία αποφασιστική πολιτική με φοροαπαλλαγές, αφενός για τις επιχειρήσεις , αφετέρου ατομικά για τους εργαζομένους, μέτρο που εφαρμόζεται σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, θα μπορούσε να παρέχει κίνητρα για επένδυση στη βίου μάθηση. Επίσης η άρση γραφειοκρατικών περιορισμών που εμποδίζουν την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης εργαζομένων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις (Ε.Π. Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση, ΛΑΕΚ, αποτελεσματική λειτουργία ΕΣΣΕΕΚΑ) θα διευκόλυναν σημαντικά τις επιχειρήσεις να καλύψουν τις ανάγκες τους.
3. Αναδεικνύονται νέες ανερχόμενες ειδικότητες όπως :
  - ειδικότητες που σχετίζονται με τη *διαχείριση της ποιότητας*, ως απαραίτητο εργαλείο για τη λειτουργία της σύγχρονης επιχείρησης σε όλες τις διαδικασίες .
  - ειδικότητες που σχετίζονται με την *υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας*, που αναγνωρίζει τη σημασία της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό ως αναπόσπαστο μέρος της λειτουργίας της επιχείρησης για την ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα της σε μία παγκόσμια αγορά.

Αν και η ζήτηση για αυτές τις ειδικότητες εκφράζεται από σχετικά μικρότερο αριθμό επιχειρήσεων αναδεικνύει την ποιοτική στροφή της ελληνικής επιχείρησης

4. Οι σύγχρονες επιχειρήσεις αναζητούν ένα αναβαθμισμένο ανθρώπινο δυναμικό με ευρύτερες ικανότητες. Ζητούν από το προσωπικό τους, εκτός από τις βασικές γνώσεις του αντικείμενου τους, ικανότητες κοινωνικές και προσωπικές, δηλαδή επικοινωνίας, ομαδικής εργασίας, επιχειρηματικότητας, απόκτησης νέων γνώσεων, χρήσης των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών, *τις οποίες όμως το εκπαιδευτικό σύστημα δεν παρέχει επαρκώς*. Για να επιτευχθεί η αντιστοίχιση αναγκών των επιχειρήσεων με την παρεχόμενη εκπαίδευση χρειάζεται άμεση αναθεώρηση του εκπαιδευτικού

συστήματος και του συστήματος κατάρτισης και η προσαρμογή τους στις ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας.

5. Σημαντικές αλλαγές που προτείνονται προς αυτή την κατεύθυνση για τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι :
- να προσανατολιστούν στις ανάγκες της κοινωνίας και της οικονομίας της γνώσης ενσωματώνοντας μηχανισμούς της αγοράς που θα εξασφαλίζουν τη συνεχή τους προσαρμογή στις ανάγκες αυτές
  - να εισαχθούν στοιχεία ευελιξίας, με αυτονομία λειτουργίας σε επίπεδο εκπαιδευτικού ιδρύματος (όπως π.χ το παράδειγμα της τριτοβάθμιας μεταρρύθμισης της Αυστρίας) και με παροχή σπονδυλωτών προγραμμάτων σύμφωνα με τις ιδιαίτερες ανάγκες των εκπαιδευόμενων
  - να στοχεύσουν στη διαμόρφωση ολοκληρωμένων προσωπικοτήτων
    - i. με βάθος γνώσης του αντικειμένου τους
    - ii. με ευρύτερες δεξιότητες και ικανότητες



# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

## I. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

### ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΕ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΑΙΧΜΗΣ

(Επιστρέψτε τις απαντήσεις σας στον ΣΕΒ, Μονάδα Έρευνας & Ανάλυσης, αρμόδια κα Ελσα Λαζαρή, Fax 322.2929)

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ: .....  
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: .....  
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΓΙΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ:.....  
ΤΗΛΕΦΩΝΟ: .....  
FAX: .....  
E-MAIL: .....

1. Σε ποιες ειδικότητες προβλέπετε να υπάρξει ανάγκη νέων εκπαιδευμένων συνεργατών στην επιχείρησή σας την επόμενη πενταετία;

<i>Ειδικότητες Με Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (ΑΕΙ &amp; ΤΕΙ)</i>	<i>Ειδικότητες Με χαμηλότερη εκπαίδευση</i>

2. Σε ποιες ειδικότητες εκτιμάτε ότι σημερινά στελέχη σας θα χρειασθεί να εκπαιδευτούν τα επόμενα χρόνια για να καλύψουν νέες ανάγκες που δημιουργούνται στην επιχείρησή σας;

<i>Ειδικότητες Με Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (ΑΕΙ &amp; ΤΕΙ)</i>	<i>Ειδικότητες Με χαμηλότερη εκπαίδευση</i>

3. Ειδικότητες που ζητάτε και σπανίζουν ή λείπουν σήμερα από την αγορά στην περιφέρειά σας:

<i>Ειδικότητες Με Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (ΑΕΙ &amp; ΤΕΙ)</i>	<i>Ειδικότητες Με χαμηλότερη εκπαίδευση</i>

4. Ποιες γνώσεις/ικανότητες θεωρείτε σημαντικό να έχουν ή να αποκτήσουν τα στελέχη σας στις ειδικότητες που δηλώσατε στις προηγούμενες ερωτήσεις ότι χρειάζεται η επιχείρησή σας; (επιλέξατε μόνο ένα κουτί σε κάθε γραμμή)

	Πολύ	Αρκετά	Λίγο
Καλές βασικές γνώσεις του αντικειμένου τους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ικανότητες απόκτησης νέων γνώσεων και εφαρμογής τους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ικανότητες επικοινωνίας/ ομαδικής εργασίας/ λήψης αποφάσεων/ επιχειρηματικότητας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ικανότητες χρήσης Τεχνολογιών Πληροφορικής & Επικοινωνιών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γνώσεις ξένης γλώσσας*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Άλλες**	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\*Αν ναι, ποιας (προσδιορίστε) .....

\*\*Άλλες (προσδιορίστε) .....

5. Θεωρείτε ότι το εκπαιδευτικό σύστημα εξοπλίζει τα νέα στελέχη σας με τις ικανότητες που αναφέρονται στην ερώτηση 4 και πόσο ; (επιλέξατε μόνο ένα κουτί σε κάθε γραμμή)

	Πολύ	Αρκετά	Λίγο
Καλές βασικές γνώσεις του αντικειμένου τους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ικανότητες απόκτησης νέων γνώσεων και εφαρμογής τους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ικανότητες επικοινωνίας/ ομαδικής εργασίας/ λήψης αποφάσεων/ επιχειρηματικότητας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ικανότητες χρήσης Τεχνολογιών Πληροφορικής & Επικοινωνιών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γνώσεις ξένης γλώσσας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Άλλες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Οι ανάγκες που δηλώσατε στις ερωτήσεις 1 & 2 προκύπτουν επειδή :  
(Επιλέξτε μόνο έως δύο απαντήσεις, τις πιο σημαντικές)

- Έχετε εισάγει νέες τεχνολογίες στην παραγωγή
- Σκοπεύετε να εισάγετε νέες τεχνολογίες στην παραγωγή
- Έχετε εισάγει νέα συστήματα οργάνωσης / διοίκησης
- Σκοπεύετε να εισάγετε νέα συστήματα οργάνωσης / διοίκησης
- Έχετε επεκταθεί ή σκοπεύετε να επεκταθείτε ή να αλλάξετε αντικείμενα δράσης στην επιχείρησή
- Έχετε επεκταθεί σε αγορές του εξωτερικού
- Άλλο (προσδιορίστε) .....

**Σημ.: Προσθέστε σελίδες εάν τις χρειάζεστε για την απάντησή σας.**