

Έρευνα kariera.gr - ΟΠΑ: Ένας στους δύο εργαζόμενους αναζητά νέα θέση εργασίας - Ποιοι είναι οι κορυφαίοι εργοδότες

Το 46% αναζητούν θέση ως υπάλληλοι γραφείου, ενώ το 22% ενδιαφέρεται να απασχοληθεί στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού και το 19% στον κλάδο των Πωλήσεων.

Σε μια αγορά εργασίας που χαρακτηρίζεται από διαρκή κινητικότητα, ρευστότητα και αυξημένες απαιτήσεις, σχεδόν ένας στους δύο Έλληνες δηλώνει ότι βρίσκεται σε φάση αναζήτησης της επόμενης επαγγελματικής ευκαιρίας.

Την ίδια στιγμή, οι επιχειρήσεις δυσκολεύονται να καλύψουν ακόμη και βασικές θέσεις. Αυτό το φαινομενικά οξύμωρο σχήμα, αποτέλεσε τον πυρήνα της συζήτησης στο Xecutive Xperience του kariera.gr, μιας συνάντησης μεταξύ κορυφαίων στελεχών (C-Level), με στόχο την ανταλλαγή εμπειριών, στρατηγικών και προβληματισμού γύρω από το μέλλον της εργασίας.

Η Έρευνα Καριέρας Υποψηφίων & Εργαζομένων του kariera.gr, σε συνεργασία με το Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας, του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, ανέδειξε ότι η αναζήτηση εργασίας βρίσκεται στο προσκήνιο, με τις γυναίκες και τις νεότερες ηλικιακά ομάδες να εμφανίζονται πιο ενεργές. Ωστόσο, η εμπειρία του υποψηφίου κατά τη διαδικασία της επιλογής εργοδότη πολλές φορές είναι αποτρεπτική καθώς έρχονται αντιμέτωποι με διάφορα ζητήματα όπως: οι ασαφείς αρμοδιότητες στην περιγραφή των θέσεων, η απουσία ενημέρωσης μετά τη συνέντευξη καθώς και οι αυτοματοποιημένες μέθοδοι από τις οποίες απουσιάζει η ανθρώπινη επικοινωνία.

Ως τεχνική αναζήτηση εργασίας, επιλέγονται κατά κύριο λόγο οι ψηφιακές πλατφόρμες, αλλά παρόλα αυτά οι υποψήφιοι φαίνεται να εμπιστεύονται περισσότερο το ανεπίσημο δίκτυο επαφών και τις συστάσεις άλλων εργαζομένων.

Η απόφαση αποδοχής ή απόρριψης μιας πρότασης εργασίας σχετίζεται κυρίως με οικονομικά κριτήρια, ευθυγράμμιση με τα ενδιαφέροντα και δυνατότητες εξέλιξης, ενώ η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται περισσότερο με άλλες πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως η αναγνώριση, η αξιοκρατία, ο σεβασμός και η καλή επικοινωνία με τη διοίκηση, κάτι που συχνά φαίνεται να παραβλέπεται από τους εργοδότες.

Τα Ευρήματα της Έρευνας : Μαζική αναζήτηση, περιορισμένη ικανοποίηση

Δείτε όλα τα αποτελέσματα της έρευνας ΕΔΩ.

Ένα από τα σημαντικά ευρήματα της έρευνας αναδεικνύει ότι σχεδόν ένας στους δύο συμμετέχοντες (47%) βρίσκεται σε ενεργή αναζήτηση εργασίας, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό, της τάξης του 20,5%, δεν αναζητά καθόλου αυτή την περίοδο. Οι γυναίκες εμφανίζονται να ψάχνουν για μια νέα θέση σε μεγαλύτερο ποσοστό από τους άνδρες. Εκτός από το φύλο, φαίνεται και η ηλικία να παίζει καθοριστικό ρόλο, με τις νεότερες ηλικιακές ομάδες να είναι πιο ενεργές στην αναζήτηση νέων επαγγελματικών ευκαιριών.

Το 46% των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσαν ότι αναζητούν θέση ως υπάλληλοι γραφείου, ενώ το 22% ενδιαφέρεται να απασχοληθεί στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού (HR) και το 19% στον κλάδο των Πωλήσεων (Sales).

Σε ό,τι αφορά τα κανάλια αναζήτησης εργασίας, η έρευνα αναδεικνύει ως πιο δημοφιλείς πλατφόρμες το LinkedIn (65%), τις εταιρικές ιστοσελίδες καριέρας (Career Sites) με ποσοστό 63% αλλά και τις ιστοσελίδες αναζήτησης αγγελιών (Job Boards) με ποσοστό 61%.

Αξιοσημείωτο είναι ότι ένας στους δύο συμμετέχοντες βρήκε εργασία μέσα σε διάστημα μικρότερο των τριών μηνών (56%), ενώ το 34% κατάφερε να βρει την επόμενη επαγγελματική ευκαιρία μέσα σε διάστημα από τέσσερις έως δώδεκα μήνες (34%). Ωστόσο το 14% όσων έλαβαν προσφορά εργασίας, δεν την αποδέχτηκαν κυρίως για μισθολογικούς λόγους (68%) ή επειδή το πακέτο παροχών δεν ήταν ελκυστικό (36%).

Οι καλύτερες απολαβές και η εργασιακή πίεση είναι οι βασικοί λόγοι αποχώρησης από μια εταιρεία

Οι βασικότεροι λόγοι που ωθούν έναν εργαζόμενο σε οικειοθελή αποχώρηση είναι, κατά κύριο λόγο, μια καλύτερη οικονομική προσφορά από άλλη εταιρεία (66%) και το αυξημένο άγχος ή η πίεση στο υφιστάμενο εργασιακό περιβάλλον (56%). Ακολουθούν η δυσλειτουργική σχέση με τον άμεσο προϊστάμενο (55%), η έλλειψη αναγνώρισης (48%) και η ανάγκη για καλύτερη ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής (43%).

Αντίστοιχα, οι κυριότεροι λόγοι που οδηγούν έναν εργαζόμενο να παραμείνει σε έναν οργανισμό, είναι το ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών (60%), η ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής (59%), η εργασιακή ασφάλεια και σταθερότητα (56%), η οικονομική ευρωστία της εταιρείας (41%) καθώς και οι ευκαιρίες καριέρας και εξέλιξης (38%). Η εργασιακή ικανοποίηση φαίνεται πως συνδέεται περισσότερο με άυλες πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως η ύπαρξη αξιοκρατίας και σεβασμού, η συνεργατική κουλτούρα και η καλή επικοινωνία με τη διοίκηση, στοιχεία που ενισχύουν τη συνολική δέσμευση και την εργασιακή ευημερία.

Οι Top 10 Εργοδότες Επιλογής

Η έρευνα κατέγραψε επίσης τις εταιρείες που οι συμμετέχοντες θεωρούν ως κορυφαίους εργοδότες επιλογής, με σειρά κατάταξης, με την αλυσίδα «Σκλαβενίτης» να βρίσκεται στην πρώτη θέση.

Οι 10 Εργοδότες Επιλογής

1	Σκλαβενίτης
2	PARASTRATOS PMI
3	ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΡΕΛΙΑ
4	ΔΗΜΟΣΙΟ
5	Lidl Hellas
6	Kaizen Gaming
7	BIANEE
8	ΔΕΗ PPC
9	Coca Cola
10	ΟΤΕ/COSMOTE/Telecom

Τι Βλέπουν τα Στελέχη: Απόψεις και Προβληματισμοί



Στο πλαίσιο της εκδήλωσης, πραγματοποιήθηκε ανοιχτή συζήτηση με τη συμμετοχή διακεκριμένων στελεχών της αγοράς, όπου αναλύθηκαν τα ευρήματα της έρευνας και ο αντίκτυπός τους στον στρατηγικό ρόλο του HR στις σύγχρονες επιχειρήσεις.

Η κα. Εμμανουέλα Καραμαλή, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού της AEGEAN, αναφέρθηκε στις σύνθετες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η εταιρεία στον τομέα της στελέχωσης. Όπως εξήγησε, ο απαιτητικός κλάδος των αερομεταφορών, σε συνδυασμό με το εξειδικευμένο προφίλ κάποιων θέσεων, όπως αεροσυνοδοί, φροντιστές, μηχανικοί συντήρησης αεροσκαφών, καθιστούν την εύρεση κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού ιδιαίτερα απαιτητική.

«Η καθημερινή μετακίνηση στην περιοχή του αεροδρομίου που βρίσκεται η βάση μας, είναι μια επιπλέον πρόκληση για τους εργαζομένους μας. Ωστόσο, φροντίζουμε να προσφέρουμε ένα ανταγωνιστικό και δίκαιο πακέτο αποδοχών, το οποίο, όπως επιβεβαιώνει και η έρευνα, αποτελεί βασικό κριτήριο επιλογής για τους υποψηφίους. Βέβαια, ο μισθός είναι μόνο μία πλευρά του νομίσματος. Εξίσου σημαντική είναι η εταιρική κουλτούρα, η υποστήριξη και το θετικό εργασιακό περιβάλλον που εμείς δημιουργούμε», σημείωσε «ώστε οι άνθρωποί μας να νιώθουν σεβασμό και ασφάλεια».

Η κα. Καραμαλή επισήμανε τη σημασία της συνεχούς ανάπτυξης και εξέλιξης: *«Οι υποψήφιοι μας ρωτούν ξεκάθαρα για τις δυνατότητες επαγγελματικής προόδου. Η απάντησή μας είναι ξεκάθαρη: 'ναι', και το εννοούμε. Επενδύουμε συστηματικά στην ανάπτυξη των ανθρώπων μας, μέσα από εκπαίδευση, επιχορηγήσεις για μεταπτυχιακές σπουδές, σε συνεργασία με εκπαιδευτικά ιδρύματα. Παράλληλα, παρακολουθούμε συνεχώς τις καλές πρακτικές της αγοράς ώστε να διατηρούμε την ευελιξία μας και να εξασφαλίζουμε ότι θα είμαστε πάντα ανταγωνιστικοί σε έναν διαρκώς μεταβαλλόμενο κλάδο».*

Ο κ. Ιωάννης Νικολάου, Καθηγητής Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, τόνισε ότι ο μισθός παραμένει απαραίτητος, όμως δεν είναι ο μόνος παράγοντας κινητοποίησης. *«Ανάλογα με τη φάση της ζωής και της καριέρας, έρχονται στο προσκήνιο άλλα στοιχεία: η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η εργασιακή ασφάλεια, το σταθερό ωράριο», σημείωσε. Πρόσθεσε ότι οι εταιρείες συχνά παραβλέπουν αυτές τις ανάγκες, εστιάζοντας αποκλειστικά σε οικονομικά κίνητρα.*

Αναφερόμενος σε νέους απόφοιτους, τόνισε ότι επιζητούν συχνά ένα περιβάλλον με σταθερή δομή και ξεκάθαρη προοπτική εξέλιξης. *«Γι' αυτό, όταν οι υποψήφιοι κλήθηκαν να επιλέξουν το είδος της θέσης που τους ενδιαφέρει περισσότερο, μεγάλο ποσοστό επέλεξε 'δουλειά γραφείου'. Αναζητούν ασφάλεια, πλαίσιο και καθημερινότητα που μπορεί να προγραμματιστεί».*

Ο κ. Χρήστος Γούλας, Γενικός Διευθυντής του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, αμφισβήτησε το μέγεθος της επικρατούσας άποψης ότι οι επιχειρήσεις

συνολικά δεν βρίσκουν ανθρώπους: «Τα ερευνητικά δεδομένα δεν το αποτυπώνουν σε γενικό επίπεδο. Φαίνεται να υπάρχει πρόβλημα σε χαμηλών προσόντων θέσεις εργασίας στον πρωτογενή τομέα και στον Τουρισμό – Εστίαση. Το πρόβλημα επιτείνεται όταν προτείνονται θέσεις εργασίας χαμηλής ποιότητας, κακοπληρωμένες, χωρίς προοπτική. Παράλληλα, παρουσιάζεται αντίστοιχο πρόβλημα και σε θέσεις τεχνολογικής και ψηφιακής εξειδίκευσης».

Σύμφωνα με τον ίδιο, «πρόκειται για δομικό πρόβλημα της ελληνικής οικονομίας: προσφορά θέσεων εργασίας σε χαμηλής προστιθέμενης αξίας κλάδους, με λίγα προσόντα και περιορισμένο επαγγελματικό ορίζοντα. Αυτό το μοντέλο χρειάζεται ένα ποιοτικό μετασχηματισμό: να δημιουργηθεί ένα νέο υπόδειγμα που να προσφέρει περισσότερο ποιοτικές δουλειές, με περισσότερη αναγνώριση, με δυνατότητα εξέλιξης. Το γεγονός αυτό θα αναβαθμίσει συνολικά τις επιχειρήσεις και την οικονομία».

Ο κ. Νίκος Μηλαπίδης, Γενικός Γραμματέας Εργασίας, μίλησε για τις διαρθρωτικές προκλήσεις. «Η αγορά ζητά ανθρώπους κάθε μέρα σε όλο το φάσμα των ειδικοτήτων. Από τον πρωτογενή τομέα, την εστίαση, τα ξενοδοχεία και τις κατασκευές μέχρι τον ψηφιακό τομέα». Ανέφερε ότι ο Μάιος του 2025 ήταν ο καλύτερος Μάιος από το 2001 σε όρους προσλήψεων, κάτι που, όπως είπε, δείχνει ότι «κάτι κινείται στην σωστή κατεύθυνση».

Σύμφωνα με τον ίδιο, η ανεργία ήταν τον Απρίλιο στο 8,3%, στους άνδρες υποχώρησε στο 6,3%, στις γυναίκες παραμένει στο 10,8%, ενώ στους νέους φτάνει το 20,8%. «Ειδικά στις γυναίκες 45-65 ετών, υπάρχει τεράστιο ανεκμετάλλευτο δυναμικό. Πρέπει να δουλέψουμε στοχευμένα εκεί». Έκανε σαφές πως η χώρα δεν υστερεί σε πτυχία, αλλά σε δεξιότητες. «Στην ΕΕ είμαστε στην τελευταία θέση στους σχετικούς δείκτες. Έχουμε πολύ δρόμο ακόμη». Αναφέρθηκε στις πολιτικές κατάρτισης: «Πάνω από 400.000 συμπολίτες έχουν επανακαταρτιστεί. Το θέμα είναι να βρίσκουν δουλειά την επόμενη κιόλας μέρα».

Έθεσε τη σύνδεση μεταξύ μισθών, δεξιοτήτων, παραγωγικότητας και επενδύσεων: «Όσο η οικονομία ανθεί, τόσο λιγότεροι πρέπει να είναι οι εργαζόμενοι στον κατώτατο μισθό. Οι μισθοί ανεβαίνουν, αλλά όχι όσο θέλουμε. Για να υπάρξουν πραγματικά καλύτερες αμοιβές, χρειάζονται επενδύσεις από τις επιχειρήσεις και οι επενδύσεις ξεκινούν από την επένδυση μέσω της κατάρτισης στον εργαζόμενο».

Έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στην ανάγκη για σταθερούς κανόνες και διαφανή λειτουργία της αγοράς: «Όσο λειτουργεί αποτελεσματικά η ψηφιακή κάρτα, τόσο περισσότερο χώρο έχουμε για στοχευμένες φορολογικές και ασφαλιστικές παρεμβάσεις». Σημείωσε ότι η ζωή των τριών φάσεων: σπουδές, εργασία, σύνταξη έχει τελειώσει. «Οι άνθρωποι θα αλλάξουν πολλές δουλειές. Άρα χρειάζονται δεξιότητες και επανακατάρτιση για να μείνουν ανταγωνιστικοί, καθώς θα ζούμε περισσότερο».

Καταλήγοντας, είπε: «Το μέλλον της αγοράς εργασίας είναι υπόθεση σχεδιασμού μαζί με το εκπαιδευτικό σύστημα, προσαρμογής και πίστης ότι επενδύοντας στον εργαζόμενο, επενδύεις στο αύριο της χώρας».

Τη συζήτηση συντόνισε η δημοσιογράφος Συμέλα Τουχτίδου.