

**Ήπιες και ισχυρές δεξιότητες που απαιτούνται από ελληνικές επιχειρήσεις στον κλάδο της τεχνολογίας πληροφοριών**

**Soft and hard skills required by Greek businesses in the information technology industry**

Ειρήνη Καράογλου, Μηχανικός αυτοματισμού, [eirinikaraoglou@gmail.com](mailto:eirinikaraoglou@gmail.com)

Eirini Karaoglou, Automation engineer, [eirinikaraoglou@gmail.com](mailto:eirinikaraoglou@gmail.com)

**Abstract:** This thesis is a pioneering quantitative research in which IT and telecommunication companies based in Athens and Thessaloniki were involved. The study analyzes the ideal soft and hard skills of the potential candidates who seek job opportunities in this sector. My thesis aims at integration of ICT graduates and junior scientists into this field by providing useful information to them.

**Keywords:** Soft and hard skills, information technology industry, job opportunities

**Περίληψη:** Η ερευνητική εργασία αποτελεί μία πρωτογενή ποσοτική έρευνα όπου έλαβαν μέρος εταιρίες πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών από Αθήνα και Θεσσαλονίκη. Σκοπός της είναι η αναζήτηση και η ανάλυση των ήπιων και ισχυρών δεξιοτήτων, που απαιτούν οι επιχειρήσεις του κλάδου τεχνολογίας πληροφοριών από τους απόφοιτους των σχολών, ώστε να απορροφηθούν από αυτές. Στόχος των αποτελεσμάτων της έρευνας είναι να ενημερώσουν και να βοηθήσουν τους νέους επιστήμονες, εμπνέοντας και καθοδηγώντας τους στο χώρο.

**Λέξεις κλειδιά:** Ήπιες και ισχυρές δεξιότητες, ευκαιρίες εργασίας, επιχειρήσεις τεχνολογίας πληροφοριών

## Εισαγωγή

Η Ελλάδα είναι η χώρα που κατακτά ένα από τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας μεταξύ άλλων Ευρωπαϊκών χωρών. Σύμφωνα με στοιχεία από τον ισότοπο της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής το τελευταίο τρίμηνο του 2023 καθώς και τον Ιανουάριο του 2024 το μέσο ποσοστό ανεργίας στη χώρα ανήλθε στο 10,6%. Έρευνα σχετική με το ζήτημα της ανεργίας στην χώρα μας που διεκπεραιώνεται ανά διαστήματα από την εταιρεία συμβούλων στελέχωσης «Manpower Group» προέβλεπε από τις αρχές του 2022 να καταγράφονται αισιόδοξες προοπτικές προσλήψεων από τους Έλληνες εργοδότες. Τα αποτελέσματα των ερευνών αντικατοπτρίζουν την ανάκαμψη στην αγορά ανέφερε ο Χ. Καζαντζίδης, Διευθύνων Σύμβουλος της ManpowerGroup Ελλάδας. (Manpower Group, Ιανουάριος 2020). Η οικονομία καταγράφει αύξηση του ΑΕΠ τα τελευταία έτη ενώ οι δείκτες της ανεργίας μειώνονται. Παρόλα αυτά, το φαινόμενο της έλλειψης ταλέντου εξακολουθεί να αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες απειλές

για τους Έλληνες εργοδότες, για την αντιμετώπιση της οποίας οδηγούνται στον σχεδιασμό και την υλοποίηση μιας πολυεπίπεδης στρατηγικής εντοπισμού, προσέλκυσης και διακράτησης των ταλέντων. 60% των εργοδοτών δηλώνουν ότι αντιμετωπίζουν σχετική δυσκολία στην κάλυψη θέσεων εξαιτίας της έλλειψης ταλέντων, το 18% πολλή δυσκολία και το 20% καμία. Σύμφωνα με την Έρευνα Προοπτικών Απασχόλησης του ομίλου της ManpowerGroup, από το γ' τρίμηνο του 2022 (Ιούνιος-Σεπτέμβριος), εμφανιζόταν ως πιο ισχυροί τομείς στην κάλυψη θέσεων εργασίας αυτοί της Πληροφορικής Τεχνολογίας και Τηλεπικοινωνιών. Είναι τομείς με προοπτικές απασχόλησης που σημειώνουν μεγάλη άνοδο συγκριτικά με στοιχεία παλαιότερων ερευνών. Ο τομέας της πληροφορικής βρέθηκε δεύτερος σε κατάταξη με το υψηλότερο ποσοστό εργοδοτών να αναφέρουν μεγάλη δυσκολία κατά την αναζήτηση ικανού προσωπικού για την κάλυψη θέσεων εργασίας στην Ελλάδα. (Manpower Group, Ιούνιος 2022). Η ανάγκη για στελέχωση με προσωπικό που διαθέτει ευρύ φάσμα ικανοτήτων και δεξιοτήτων αποτελεί το ζητούμενο στις σύγχρονες επιχειρήσεις και σε συνδυασμό με την αλματώδη και συνεχή ανάπτυξη της τεχνολογίας αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την επιλογή του προσωπικού. Καθώς το χάσμα μεταξύ ζήτησης και προσφοράς ταλέντων συνεχίζει να μεγαλώνει, οι επιχειρήσεις επικεντρώνονται στην αναζήτηση νέων μεθόδων για τη στελέχωσή τους με καταρτισμένους υπαλλήλους στις τεχνολογίες. Η περίπτωση μελέτης στην παρούσα εργασία ερευνά το συνδυασμό ήπιων και ισχυρών δεξιοτήτων που απαιτούνται από έναν εργαζόμενο για να επιλεγεί από τις ελληνικές επιχειρήσεις στον κλάδο της τεχνολογίας πληροφοριών.

## Κεφάλαιο 1: Θεωρητικό Πλαίσιο

### 1.1 Soft-hard skills

Η ανάπτυξη και καλλιέργεια των δεξιοτήτων σε ένα άτομο αποτελεί απαραίτητο στοιχείο της σύγχρονης κοινωνίας και των απαιτήσεων που αυτή εμφανίζει. Στη βάση των 4cs, critical thinking, communication, collaboration, creativity, στηρίζονται τα μοντέλα εκπαίδευσης. Καταλυτικός είναι ο ρόλος στην καλλιέργεια στάσεων και δεξιοτήτων από πολύ μικρή ηλικία, η εκπαίδευση σε αυτές μπορεί να ξεκινά από την προσχολική εκπαίδευση (Torres-Crespo et al., 2014, Elkin et al. 2014). Τα παιδιά που έρχονται σε επαφή με εκπαίδευση που προάγει την καλλιέργεια στάσεων και δεξιοτήτων όπως η μάθηση μέσω της μεθόδου STEM αναπτύσσουν ικανότητες μάθησης, αποφεύγουν μαθησιακές δυσκολίες και διευκολύνονται στην προσαρμοστικότητα, την επίλυση προβλημάτων, την επικοινωνία και τη συστηματική σκέψη στη συνέχεια, (Elkin et al., 2014; NRC, 2010).

Οι ήπιες δεξιότητες (soft skills) σχετίζονται με το πώς ένα άτομο εργάζεται αλλά και το πώς αλληλοεπιδρά με άλλους ανθρώπους (ακεραιότητα, αξιοπιστία, αποδοτική επικοινωνία, ομαδική εργασία, δημιουργικότητα, επίλυση προβλήματος, κριτική σκέψη, ικανότητα προσαρμογής, οργάνωση, προθυμία για μάθηση, ενσυναίσθηση). Συμβάλουν στη δημιουργία θετικού και λειτουργικού περιβάλλοντος εργασίας στην επιχείρηση και κρίνονται απαραίτητες για την εύρεση εργασίας καθώς και για μια επιτυχή καριέρα. Οι εργοδότες επιζητούν ήπιες δεξιότητες στους υποψηφίους καθώς είναι αυτές που απαιτούν μακρόχρονη εκπαίδευση και

συμβάλουν στη μακροπρόθεσμη επιτυχία.

Βασική θεωρείται η δυνατότητα επικοινωνίας σε ένα άτομο. Η αποτελεσματική επικοινωνία διακρίνεται κατά τη διαδικασία της συνέντευξης και συνηγορεί στην θετική πορεία του ατόμου στην επιχείρηση και στην καριέρα του συνολικά. Περιλαμβάνει τη δυνατότητα του ατόμου για συνεργασία και οικοδόμηση εργασιακών σταθερών σε διαφορετικές καταστάσεις. Ακόμα και ο τρόπος έκφρασης πιθανής διαφωνίας με τους άλλους χωρίς τη δημιουργία συγκρούσεων συμβάλει στην εργασιακή ηρεμία και συνεργασία. Σχετικές με την επικοινωνιακή δεξιότητα θεωρούνται οι: Ενεργητική ακρόαση, Αυτοπεποίθηση, Επίλυση των συγκρούσεων, Διαπραγμάτευση, Δημόσια ομιλία, Μη λεκτική επικοινωνία.

Η επίλυση προβλήματος από τον εργαζόμενο θεωρείται προσόν που βοηθά στην ανάπτυξη και την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης. Περιλαμβάνει την γνώση του προσωπικού για την αποφυγή του προβλήματος ή τη διόρθωση αμέσως μόλις παρουσιαστεί αλλά και την οικονομία χρόνου για διερεύνηση και μόνιμη επίλυση των δύσκολων καταστάσεων για την επιχείρηση. Σχετικές δεξιότητες με την επίλυση προβλημάτων θεωρούνται οι: Δημιουργικότητα, Έρευνα, Διαχείριση κινδύνου, Ομαδική εργασία, Κριτική σκέψη, Λήψη αποφάσεων, Επινοητικότητα, Αντιμετώπιση προβλημάτων.

Η δημιουργικότητα ενσωματώνει ένα εύρος δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένων των ήπιων αλλά και τεχνικών. Οι εργαζόμενοι με δημιουργικότητα διερευνούν νέους τρόπους για την εκτέλεση των εργασιών με στόχο τη βελτίωση των διαδικασιών και την ανάπτυξη της επιχείρησης. Η δημιουργικότητα είναι αναγκαία σε οποιονδήποτε ρόλο και βαθμίδα της επιχείρησης. Σχετικές δεξιότητες με τη δημιουργικότητα μπορούν να θεωρηθούν και οι: Μάθηση από τους άλλους, Ανάλυση υπολογισμένων κινδύνων, Καινοτομία, Πειραματισμός.

Η προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον, ειδικά για τα άτομα που θέλουν να εργαστούν στον τομέα της τεχνολογίας πληροφοριών είναι ιδιαίτερα σημαντική. Αλλαγές στις διαδικασίες, τα εργαλεία ή και τους πελάτες μπορεί να συμβούν κάθε στιγμή και απαιτούν άμεση και αποτελεσματική αντιμετώπιση. Οι εργαζόμενοι που είναι ικανοί να προσαρμοστούν γρήγορα σε νέες συνθήκες και καταστάσεις εργασίας είναι πολύτιμοι σε πολλές θέσεις εργασίας. Σχετικές δεξιότητες με την προσαρμοστικότητα θεωρούνται και οι: Συνοχή, Οργάνωση, Αισιοδοξία, Ευελιξία, Ενθουσιασμός, Συνεργασία, Υπομονή, Νοοτροπία ανάπτυξης.

Η εργασιακή ηθική συνηγορεί στην εκτέλεση των έργων και καθηκόντων με εγκυρότητα και ποιότητα. Η εργασιακή ηθική βοηθά στο να διασφαλιστεί και να αναπτυχθεί μια καλή σχέση μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη αλλά και μεταξύ των συναδέλφων. Αρκετοί είναι οι εργοδότες που προτιμούν να συνεργαστούν με κάποιον που έχει έντονη εργασιακή ηθική και προθυμία να μάθει αντί για έναν ειδικευμένο εργαζόμενο χωρίς διάθεση μάθησης και κίνητρα. Σχετικές δεξιότητες με την εργασιακή ηθική θεωρούνται και οι: Προσοχή στη λεπτομέρεια, Επιμονή Διαχείριση χρόνου, Οργάνωση, Αξιοπιστία, Κίνητρο, Επιμονή, Προσανατολισμός στα αποτελέσματα.

Οι ισχυρές δεξιότητες (hard skills) είναι τεχνικές και ειδικές για την εργασία. Ως ισχυρές δεξιότητες θεωρούνται οι τεχνικές γνώσεις. Κάθε εργασία απαιτεί συγκεκριμένες τεχνικές

δεξιότητες αναλόγως τον κλάδο στον οποίο αναφέρεται. Σχετίζονται με την εκπαίδευση που έχει αποκτήσει κάποιος μέσω οποιασδήποτε εμπειρίας ζωής, συμπεριλαμβανομένης της καριέρας ή της εκπαίδευσής. Πολλοί εργοδότες προσφέρουν την επιμόρφωση και τη δυνατότητα ανάπτυξης τεχνικών πάνω στον κλάδο εργασίας. Μερικές από τις πιο απαιτητικές σκληρές δεξιότητες περιλαμβάνουν: Δίγλωσσο ή πολύγλωσσο, Διαχείριση βάσης δεδομένων, Ασφάλεια δικτύου, Στατιστική ανάλυση, Εξόρυξη δεδομένων, Ανάπτυξη κινητής τηλεφωνίας, Διαχείριση καμπάνιας μάρκετινγκ, Συστήματα αποθήκευσης και διαχείρισης, Γλώσσες προγραμματισμού.

Οι βασικές διαφορές μεταξύ των ισχυρών και ήπιων δεξιοτήτων είναι ο τρόπος με τον οποίο αποκτώνται και χρησιμοποιούνται στον εργασιακό χώρο. Οι ισχυρές δεξιότητες αποκτώνται συχνά μέσω εκπαίδευσης ή ειδικής κατάρτισης. Περιλαμβάνουν ικανότητες όπως ο τρόπος χρήσης ενός συγκεκριμένου μηχανήματος, λογισμικού ή άλλου εργαλείου. Οι ήπιες δεξιότητες θεωρούνται συχνότερα ως χαρακτηριστικά προσωπικότητας που αναπτύσσει κανείς καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του. Ευνοούνται αλλά και διευκολύνουν τη διαχείριση καθημερινών πρακτικών, την επικοινωνία και συνεργασία με τους άλλους και ιδιαίτερα την αντιμετώπιση δύσκολων και πρωτόγνωρων καταστάσεων. Ισχυρές δεξιότητες θα μπορούσαν να οριστούν ως οι τεχνικές γνώσεις κάποιου, ενώ οι ήπιες δεξιότητες είναι οι γενικές του συνήθειες στο χώρο εργασίας. (Καφφέ Γ. 2022)

## **1.2 Αναζήτηση ταλέντων στον κλάδο της πληροφορικής και της τεχνολογίας και δυσκολίες που αντιμετωπίζουν.**

Στο υψηλό ποσοστό ανεργίας που καταγράφεται στην Ελλάδα συμπεριλαμβάνονται και άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο. Το γεγονός της συσσώρευσης των δεξιοτήτων χωρίς το ανάλογο όφελος στην παγκόσμια οικονομία δεν θα μπορούσε να μην έχει επίδραση στην ελληνική αγορά. Επικεντρώνοντας στην Ελλάδα, τα βασικότερα αίτια που οδηγούν στη δυσκολία κάλυψης θέσεων εργασίας οφείλονται στην έλλειψη εμπειρίας (27%) καθώς και στην έλλειψη τεχνικών ικανοτήτων (25%), (Ερευνα ManpowerGroup, Ιανουάριος 2020). Γίνεται αντιληπτό ότι η εκπαίδευση καλύπτει κατά ένα ποσοστό το θεωρητικό υπόβαθρο που πλέον είναι φανερό πως δεν επαρκεί και δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες της σημερινής αγοράς. Ένα άλλο φαινόμενο που παρατηρείται έντονα στην Ελλάδα και αξίζει να σημειωθεί, αναφέρεται με τον όρο «ανάπτυξη χωρίς απασχόληση» (Wagner H. , 2019), όπως αναφέρεται διεθνώς, όπου θέσεις εργασίας που δημιουργούνται λόγω ανάπτυξης αδυνατούν να καλυφθούν με αποτέλεσμα να παραμένουν κενές. Ως κύρια αιτία του φαινομένου αυτού αναφέρεται η αδυναμία των εκπαιδευτικών συστημάτων να ανταποκριθούν στις ανάγκες της οικονομίας.

Παρατηρείται πως η ζήτηση εξειδικευμένων ταλέντων στον κλάδο της πληροφορικής συνεχώς και μεγαλώνει. Με τον τρόπο που έχει αναπτυχθεί η κοινωνία αλλά και οι ανάγκες σχετικά με την τεχνολογική εξέλιξη, απαιτείται πλέον μεγάλος αριθμός εργαζομένων με γνώσεις πάνω στις νέες τεχνολογίες. Η πληροφορική διαδραματίζει έναν από τους σημαντικότερους ρόλους στις καθημερινές ενασχολήσεις και ο προγραμματισμός ολοένα και εξελίσσεται. Αποτέλεσμα

είναι να δημιουργείτε η άμεση ανάγκη των επιχειρήσεων για διαρκή ενημέρωση και προσαρμοστικότητα, εφόσον οι αλλαγές είναι ραγδαίες. Αναφέρει ο πρώην πρόεδρος του Τμήματος Πληροφορικής του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης Ι. Βλαχάβας σε συνέντευξη του: «Υπάρχει μεγάλη έλλειψη σε αποφοίτους Πληροφορικής, που να έχουν κάποια -όχι πολύ μεγάλη- εμπειρία στο χώρο, την οποία μπορούν να την αποκτήσουν ακόμη και στα Πανεπιστήμια, χωρίς να έχουν δουλέψει στο παρελθόν αλλού» (<http://www.enikonomia.gr/>)

Οι απόφοιτοι των σχολών της πληροφορικής γνωρίζουν τεχνολογίες που δεν επαρκούν στα σημερινά δεδομένα των επιχειρήσεων, οι οποίες προσπαθούν να καινοτομήσουν για να επιβιώσουν στην ανταγωνιστική αγορά, “Οι ανάγκες σε δεξιότητες αλλάζουν πιο γρήγορα από ποτέ” (Καζαντζίδης, 2019). Οι τεχνολογικές εξελίξεις, η ψηφιοποίηση και η αυτοματοποίηση επιδρούν καταλυτικά στην ταχεία αλλαγή των απαραίτητων τεχνικών προσόντων. Θέσεις εργασίας όπως των Τεχνικών και των Μηχανικών που εμφανίζουν υψηλή ζήτηση στην Ελλάδα δεν μπορούν να καλυφθούν λόγω έλλειψης προσφοράς των κατάλληλων δεξιοτήτων. Από την άλλη πλευρά, οι διευθύνσεις ανθρώπινου δυναμικού οφείλουν να επικεντρωθούν στην αναζήτηση και υλοποίηση μιας πολυεπίπεδης στρατηγικής εντοπισμού, προσέλκυσης και διακράτησης των ταλέντων.” ( Αλεξανδρίδου, 2020)

Το 64% των εργοδοτών στην Ελλάδα θεωρούν ότι η σημαντικότερη στρατηγική αντιμετώπισης της έλλειψης ταλέντων είναι η παροχή πρόσθετης εκπαίδευσης και ανάπτυξης στο υπάρχον προσωπικό. Το 49% αποφασίζει να προσαρμόσει τις απαιτήσεις ανάλογα με την πραγματικότητα και τα δεδομένα της σύγχρονης επαγγελματικής εκπαίδευσης, ενώ το 33% θα επιδιώξει εναλλακτικά μοντέλα εργασίας. («Ετήσια Έρευνα Έλλειψης Ταλέντου» της Manpower Group, 2018). Σχετικά με προβλέψεις του οικονομικού επιτελείου γίνεται λόγος για δημιουργία 200.000 νέων μόνιμων θέσεων εργασίας σε χρόνο πενταετίας από τις οποίες τουλάχιστον 50.000 θα αφορούν στελέχη που θα απασχοληθούν αμιγώς σε έργα ψηφιακού μετασχηματισμού. Τα παραπάνω στοιχεία δείχνουν πως έρχονται αλλαγές στον κλάδο των ΤΠΕ. Ο Πάνος Ν. (Senior Manager Technology, PwC Ελλάδας) θέτει το εξής ερώτημα «Έχει όμως η Ελλάδα το στελεχικό δυναμικό που απαιτείται;» Η απάντηση όπως αναφέρει είναι μάλλον αρνητική. Οι εταιρείες του κλάδου τα τελευταία χρόνια έχουν αναδείξει έναν άτυπο «πόλεμο προσωπικού», με σκοπό την προσέλκυση εξειδικευμένου δυναμικού αποδυναμώνοντας με αυτό τον τρόπο μια άλλη εταιρεία του κλάδου που έχει την ίδια ανάγκη. Σημειώνεται έτσι μια διαρκής «ανακύκλωση» ανθρώπων, που προκαλεί σε βάθος χρόνου το φαινόμενο της «φούσκας» στην αγορά με αρνητικές συνέπειες στον κλάδο και τους εργαζομένους. Η λύση θα πρέπει να αναζητηθεί στη βάση του προβλήματος, δηλαδή στη διεύρυνση του εν δυνάμει διαθέσιμου προσωπικού.

Σε πρώτη προσέγγιση η προφανής λύση είναι η προσέλκυση των εργαζομένων του κλάδου που έφυγαν στο εξωτερικό για την αναζήτηση καλύτερων ευκαιριών καριέρας. Η έκταση, ο προϋπολογισμός και η τεχνογνωσία των έργων του Ταμείου Ανάκαμψης θα μπορούσαν να αποτελέσουν σοβαρά κίνητρα για επαναπατρισμό. Δεύτερη λύση αποτελεί η επανακατάρτιση ήδη διαθέσιμου προσωπικού πληροφορικής και άλλων ειδικοτήτων. Η ανάπτυξη ψηφιακών

δεξιοτήτων στους νέους ξεκινάει νωρίς και θεωρείται πλέον θεμέλιο για τη μετέπειτα πορεία τους. Με την κατάλληλη εκπαίδευση και την επένδυση σε χρόνο και χρήμα θα δημιουργηθεί μια νέα δεξαμενή στελεχών που θα συνεισφέρουν, όχι μόνο κατά τη διάρκεια υλοποίησης των προγραμμάτων του Ταμείου Ανάκαμψης, αλλά και κατά τη φάση βελτίωσης και συντήρησης αυτών. Η τρίτη λύση βασίζεται στην ενημέρωση των νέων για τις δυνατότητες επαγγελματικής αποκατάστασης. Είναι ενδεικτικό πως στην έρευνα της Εθνικής Αρχής Ανώτατης Εκπαίδευσης για το 2021, σε σύνολο περίπου 790.000 φοιτητών μόλις το 3,42% αυτών είναι εγγεγραμμένοι σε σχολές του κλάδου Πληροφορικής, ποσοστό αρκετά χαμηλότερο συγκριτικά με τις κοινωνικές επιστήμες που η αγορά δεν επιζητεί με αντίστοιχη ένταση. Επιπροσθέτως, μεγάλο μέρος των φοιτητών δεν καταφέρνει να αποφοιτήσει ή έχει παρατεταμένη διάρκεια σπουδών, με αποτέλεσμα την αργή προσαρμογή στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η εισαγωγή μαθημάτων που θα συνδυάσουν τη θεωρία της Πληροφορικής με πρακτικά παραδείγματα από την αγορά, η διεξαγωγή τεχνικών πιστοποιήσεων στο πλαίσιο του προγράμματος σπουδών αλλά και η εντατικοποίηση της πρακτικής άσκησης είναι προς τη σωστή κατεύθυνση και θα βοηθήσουν στη δημιουργία νέων ταλέντων. (Πάνος Ν., 2022)

## Κεφάλαιο 2: Έρευνα Και Μεθοδολογία

### 2.1 Περιγραφή έρευνας

Η παρούσα εργασία αποτελεί μία πρωτογενή ποσοτική έρευνα. Αναλύονται και μελετώνται οι δεξιότητες που έχει ή που θα πρέπει να αναπτύξει ένα άτομο για να ενταχθεί σε μια θέση εργασίας στον κλάδο της τεχνολογίας πληροφοριών. Σκοπός της εργασίας είναι να αναζητήσει και να αναλύσει τις δεξιότητες που απαιτούνται από τις επιχειρήσεις ώστε να καθοδηγήσει να παροτρύνει και να ενημερώσει τους νέους επιστήμονες στο χώρο.

Η κύρια μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την άντληση των πληροφοριών και των συμπερασμάτων ήταν ο διαμοιρασμός ερωτηματολογίου σε εταιρίες πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών στα δυο μεγαλύτερα αστικά κέντρα της χώρας, Αθήνα και Θεσσαλονίκη. Συμπληρώθηκε από τους υπεύθυνους του τομέα προσλήψεων 16 επιχειρήσεων.

Οι ερωτήσεις χωρίζονται σε δυο κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία αναφέρεται στα χαρακτηριστικά της επιχείρησης καθώς και σε παράγοντες που τα διαμορφώνουν. Η δεύτερη επικεντρώνεται στο άτομο και στα ειδικότερα χαρακτηριστικά του, στάσεις και δεξιότητες που θεωρούνται σημαντικές από την επιχείρηση.

Η ερευνητική προσπάθεια γίνεται για την καταγραφή ήπιων και ισχυρών δεξιοτήτων που ζητούν οι επιχειρήσεις του κλάδου τεχνολογίας πληροφοριών από τους απόφοιτους των σχολών ώστε να απορροφηθούν. Συγκεκριμένα τα ερευνητικά ερωτήματα που θα προσπαθήσει να απαντήσει η συγκεκριμένη μελέτη διαμορφώνονται ως εξής:

- Πόσο συχνή είναι η διαδικασία της πρόσληψης νέου προσωπικού σε μια επιχείρηση στον κλάδο τεχνολογίας πληροφοριών.

- Αντιμετωπίζεται δυσκολία κατά την διαδικασία εξεύρεσης νέου εξειδικευμένου προσωπικού καθώς και οι λόγοι που οφείλεται αυτό.
- Υπάρχουν διακρίσεις μεταξύ των δυο φύλων στην πρόσληψη
- Κατά πόσο είναι εφικτό να προσληφθεί ένα άτομο μόνο με τυπικά προσόντα (πτυχίο, πιστοποιήσεις ξένων γλωσσών, κ.τ.λ.)
- Κατά πόσο είναι εφικτό να προσληφθεί ένα άτομο με προϋπηρεσία στον κλάδο αλλά ελάχιστα τυπικά προσόντα
- Ποιοι τίτλοι προτιμώνται; (Μεταπτυχιακοί , Α.Ε.Ι., Α.Τ.Ε.Ι., Ιδιωτικών ιδρυμάτων)
- Σε τι βαθμό θεωρούνται αναγκαία χαρακτηριστικά όπως (ηγετικά χαρακτηριστικά, έφεση για μάθηση, χαρακτηριστικά επικοινωνίας, ομαδικότητα/συνεργασία, δημιουργικότητα, ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών-αποφάσεων, δέσμευση.
- Οι προσληφθέντες εκπληρώνουν τις προσδοκίες στο αρχικό διάστημα πρώτου έτους

## 2.2 Εργαλείο συλλογής δεδομένων

Ως ερευνητικό εργαλείο επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο, που αποτελεί το κατεξοχήν μέσο συλλογής δεδομένων στις κοινωνικές επιστήμες (Παπαναστασίου, 1996). Αποτελείται από δυο κατηγορίες ερωτημάτων. Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν αυτά που αφορούν την επιχείρηση και τη θέση των στελεχών που απαντούν έτσι ώστε να υπάρχει μια βάση σύγκρισης αυτών που αποτελούν το δείγμα των ερωτηθέντων. Στην δεύτερη κατηγορία υπάρχουν τα ερωτήματα που έχουν άμεση σχέση με τον στόχο της έρευνας. (Bird κ.συν., 1999) Τα ερωτηματολόγια είναι θεμιτό να χαρακτηρίζονται από την απουσία προκατάληψης δηλαδή να μην επηρεάζονται από τον ερευνητή. Στην παρούσα έρευνα προκρίθηκε η περεταίρω ανάπτυξη απόψεων με ανοιχτού τύπου ερώτηση για την ελεύθερη έκφραση του κάθε συμμετέχοντα. Τα ερωτηματολόγια αποδεικνύονται χρήσιμα και πρακτικά στη διεξαγωγή ερευνών που αφορούν τις αντιλήψεις ατόμων (Bennett, 1976, όπ. αναφ. στον Βουγιούκα, 2010), επιτρέπουν στους εργαζομένους να δώσουν με ευκολία και σε μικρό χρόνο μια μελετημένη απάντηση στις ερωτήσεις (Bryman, 1992, όπ. αναφ. στον Βουγιούκα, 2010) και συνήθως προβλέπεται να απαντηθούν ανώνυμα, χαρακτηριστικό που είναι κρίσιμο στην ενθάρρυνση των εργαζομένων να είναι ειλικρινείς στις απόψεις.

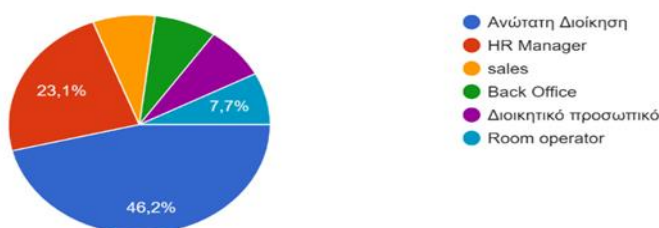
## Κεφάλαιο 3: Αποτελέσματα

### 3.1 Αποτελέσματα ανάλυσης δεδομένων

Ένας απλός, αποτελεσματικός τρόπος να περιγραφεί η κατανομή των τιμών ή κατηγοριών μιας μεταβλητής, είναι να παρουσιάσουμε πόσες φορές συναντάται η κάθε τιμή στα δεδομένα. Οι κατανομές που παρουσιάζονται μ' αυτόν τον τρόπο αναφέρονται ως «κατανομές συχνοτήτων» (Χριστόπουλος, 2007) και χρησιμοποιούνται για την περιγραφή οποιασδήποτε μεταβλητής, μετρημένης με οποιαδήποτε κλίμακα μέτρησης. Στην παρούσα έρευνα, για τη στατιστική ανάλυση των απαντήσεων χρησιμοποιήθηκαν οι κατανομές συχνοτήτων. Οι κατανομές συχνοτήτων παρουσίασαν τα αποτελέσματα της έρευνας και εμφανίστηκαν με γραφικές απεικονίσεις όπου συνηθίζεται η απεικόνιση των συχνοτήτων με μορφή γραφημάτων ράβδου και κύκλου, με τη βοήθεια του προγράμματος excel.

Από τους συμμετέχοντες, υπευθύνους προσλήψεων των επιχειρήσεων, το μεγαλύτερο ποσοστό, 46,2%, ανήκει στην ανώτατη διοίκηση ακολουθεί το 23,1% με θέση HR Manager ενώ στις τελευταίες θέσεις ισόποσα με ποσοστό 7,7% ακολουθούν οι θέσεις όπως Sales, Back office κ.α.

Ποιά είναι η θέση σας στην επιχείρηση  
13 απαντήσεις



Διάγραμμα 1: Θέση συμμετεχόντων στην επιχείρηση

Πόσα έτη δραστηριοποιείται στο αντικείμενο η επιχείρηση  
16 απαντήσεις

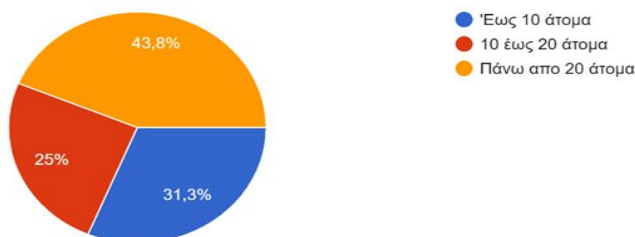


Διάγραμμα 2: Έτη που δραστηριοποιείται η επιχείρηση



Στο υψηλότερο ποσοστό 37,5% βρίσκονται επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον κλάδο έως 10 έτη καθώς και οι παλαιότερες επιχειρήσεις με δραστηριότητα περισσότερα από 20 έτη, ακολουθούν οι εταιρίες από 10 με 20 έτη με ποσοστό 25%. Παρατηρείται ισόποση συμμετοχή νέων αναπτυσσόμενων επιχειρήσεων αλλά και περισσότερο καθιερωμένων που δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στα αποτελέσματα της έρευνας.

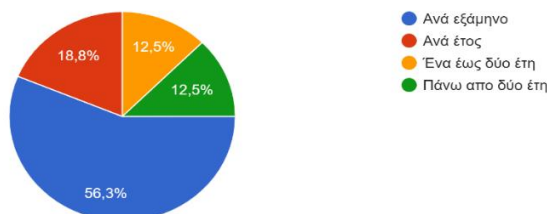
Ποιός ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολεί η επιχείρηση  
16 απαντήσεις



**Διάγραμμα 3: Αριθμός εργαζομένων επιχείρησης**

Στο υψηλότερο ποσοστό 43,8% βρίσκονται επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 20 άτομα, το 31,3% των επιχειρήσεων απασχολούν έως 10 άτομα ενώ το μικρότερο ποσοστό 25%, από 10 έως 20 άτομα. Το ευρύ φάσμα επιχειρήσεων, πολυπληθών σε εργαζομένους, αλλά και μικρότερων με λίγους υπαλλήλους, προσφέρει την απαραίτητη πολυποικιλότητα στο δείγμα για την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων.

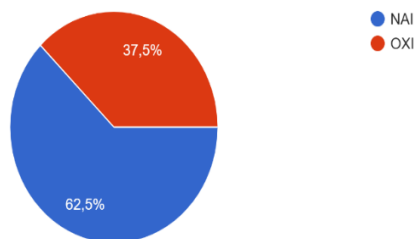
Πόσο συχνή είναι η διαδικασία της πρόσληψης νέου προσωπικού  
16 απαντήσεις



**Διάγραμμα 4: Συχνότητα ποσοστών προσλήψεων ανά έτη**

Περισσότερες από τις μισές από τις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα, σε ποσοστό 56,3%, προχωρούν σε πρόσληψη νέου προσωπικού ανά εξάμηνο, ακολουθούν οι προσλήψεις ανά έτος με 18,8%, ενώ από ένα έως δυο έτη το 12,5% και πάνω από δυο έτη επίσης το 12,5%. Περισσότερες τα  $\frac{3}{4}$  των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα κάνουν προσλήψεις με μεγάλη συχνότητα, ανά έτος. Πρόκειται επομένως για δυναμικά αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις στο χώρο της πληροφορικής.

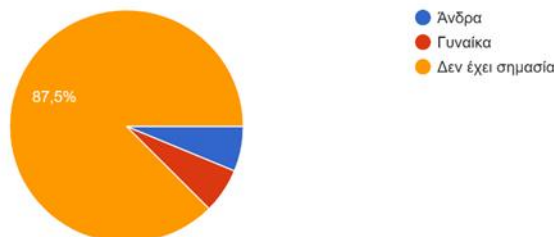
Αντιμετωπίζεται δυσκολία κατά την διαδικασία εξεύρεσης νέου εξειδικευμένου προσωπικού  
16 απαντήσεις



#### Διάγραμμα 5: Ποσοστό δυσκολίας στην εξεύρεση νέου εξειδικευμένου προσωπικού

Η πλειοψηφία σε ποσοστό 62,5% δήλωσε πως δυσκολεύεται στην εύρεση νέου εξειδικευμένου προσωπικού. Στην ερώτηση ανοικτού τύπου μερικοί από τους λόγους που αναφέρθηκαν είναι η έλλειψη γνώσεων, η έλλειψη σχετικής εμπειρίας-προϋπηρεσίας, η αδυναμία ανταπόκρισης στις ανάγκες των εταιριών, η αυξημένη ζήτηση εξειδικευμένου προσωπικού, οι χαμηλοί μισθοί σε σύγκριση με το εξωτερικό, η έλλειψη μονιμότητας καθώς και η άρνηση των ταλαντούχων νέων στις δεσμεύσεις της εταιρείας. Ενώ το 37,5% δήλωσε πως δεν αντιμετωπίζει δυσκολία σε αυτή τη διαδικασία.

Θα προσλαμβάνετε ευκολότερα  
16 απαντήσεις

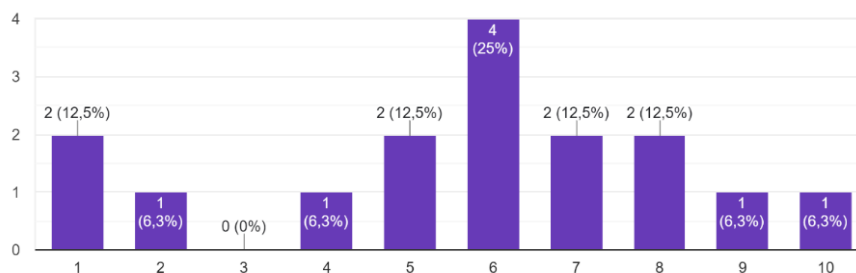


#### Διάγραμμα 6: Ποσοστό προσλήψεων ανάλογα με το φύλο

Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων 87,5%, δήλωσε πως δεν έχει σημασία το φύλο στη διαδικασία πρόσληψης, ενώ το υπόλοιπο 12,5% κατανεμήθηκε ισόποσα με προτίμηση σε ένα από τα δυο φύλα. Η διάκριση του φύλου δεν φαίνεται να επηρεάζει τη βούληση των εταιριών πληροφορικής κατά την διαδικασία εύρεσης προσωπικού.

Σε τι βαθμό θα επιλέγατε να προσλάβετε ένα άτομο μόνο με τυπικά προσόντα  
(πτυχίο, πιστοποιήσεις ξένων γλωσσών, κ.τ.λ.)

16 απαντήσεις

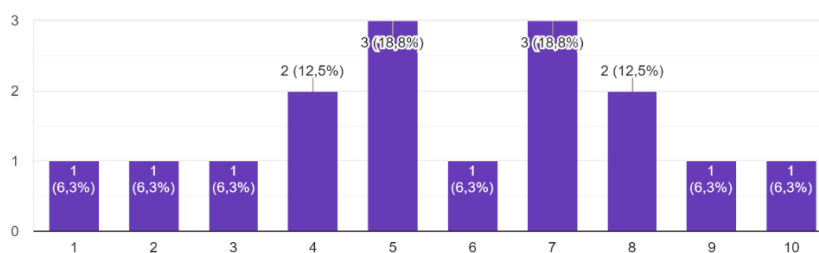


#### Διάγραμμα 7: Βαθμός διακύμανσης δυσκολίας σχετικά με την πρόσληψη ατόμου με τυπικά προσόντα

Περισσότερες από το 60 % των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα θα προσλάμβαναν άτομα μόνο με τυπικά προσόντα, ενώ μία στις τρεις επιχειρήσεις δεν θεωρεί επαρκή μόνο τα τυπικά προσόντα σε ένα άτομο. Διαφαίνεται ο σημαντικός ρόλος και η βαρύτητα των ισχυρών δεξιοτήτων των υποψηφίων κατά την επιλογή τους από τις εταιρίες του κλάδου.

Σε τι βαθμό θα επιλέγατε να προσλάβετε ένα άτομο με προϋπηρεσία στον κλάδο αλλά ελάχιστα τυπικά προσόντα

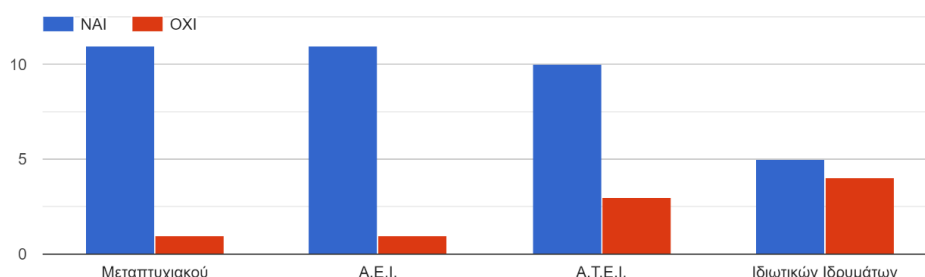
16 απαντήσεις



#### Διάγραμμα 8: Βαθμός διακύμανσης δυσκολίας στην πρόσληψη εργαζομένου με προϋπηρεσία χωρίς τυπικά προσόντα

Σχεδόν οι μισές από τις απαντήσεις των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα θεωρούν απαραίτητη την προϋπηρεσία ακόμα κι όταν δεν συνοδεύεται από κατάλληλα τυπικά προσόντα. Είναι μια διεθνής τάση στην αγορά εργασίας όπου κυριαρχεί η άμεση συσχέτιση του έμπειρου εργαζομένου με τη θέση εργασίας για την μεγιστοποίηση της απόδοσης με μηδενικό χρόνο ανοχής.

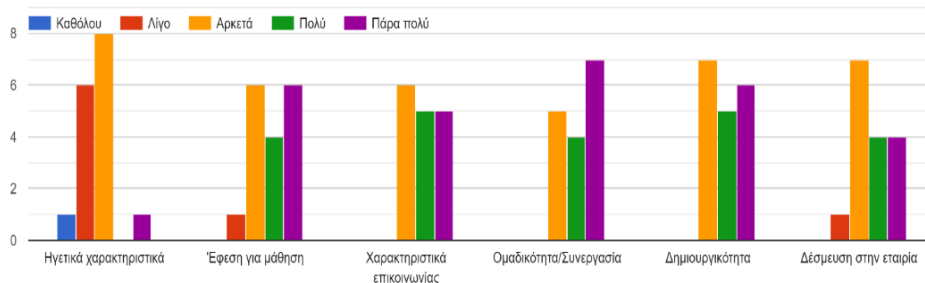
Προτιμάτε τα στελέχη σας να είναι κάτοχοι τίτλου



**Διάγραμμα 9: Ποσοστά προτίμησης εργαζομένων ανάλογα με την κατοχή τίτλων**

Στην προσπάθεια αναζήτησης στελεχών η προτίμηση των ατόμων που κατέχουν τίτλο μεταπτυχιακών σπουδών είναι εμφανής, ενώ το ίδιο αποτέλεσμα εμφανίζεται και στην κατοχή τίτλου σπουδών από Α.Ε.Ι. Το ποσοστό διαφοροποιείται, όχι σημαντικά, στην επιλογή στελεχών που κατέχουν τίτλο σπουδών Α.Τ.Ε.Ι. όπου αρκετές επιχειρήσεις δεν δηλώνουν προτίμησή, ενώ μεγαλύτερη διαφορά παρατηρείται στην επιλογή στελεχών ιδιωτικών ιδρυμάτων όπου σχεδόν οι μισοί από συμμετέχοντες δε θα τους προτιμούσαν.

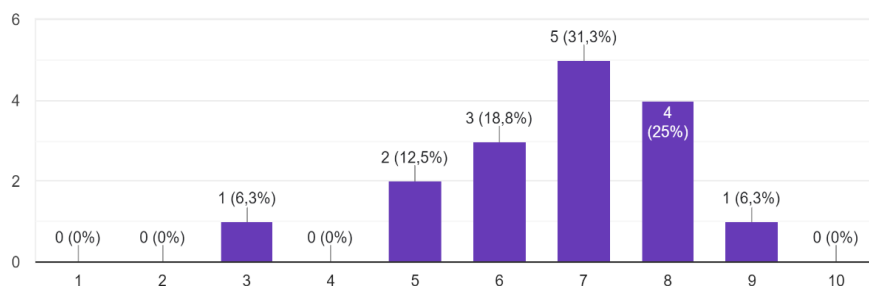
Σε τι βαθμό θεωρείτε απαραίτητες τις παρακάτω δεξιότητες



**Διάγραμμα 10: Ποσοστά προτίμησης δεξιοτήτων**

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν για το βαθμό αναγκαιότητας που θεωρούν τις παραπάνω δεξιότητες ως απαραίτητες. Όσον αφορά τα ηγετικά χαρακτηριστικά ενός ατόμου πολύ μεγάλο ποσοστό τοποθετήθηκε στις επιλογές 'Αρκετά', ως 'Λίγο'. Ως εκ τούτου δεν θεωρείται απαραίτητο προσόν για τις επιχειρήσεις. Η έφεση για μάθηση θεωρείται απαραίτητη 'Αρκετά' ως 'Πάρα πολύ' από σχεδόν όλους τους συμμετέχοντες. Η επικοινωνία, ομαδικότητα, συνεργασία και δημιουργικότητα θεωρούνται απαραίτητες δεξιότητες από την αγορά εργασίας και στις απαντήσεις επιλέγονται 'Αρκετά' μέχρι 'Πάρα πολύ'. Επισημαίνεται ιδιαίτερα η στάση ως προς τη Δέσμευση των εργαζομένων στην εταιρία, όπου το μεγαλύτερο ποσοστό την επέλεξε 'Αρκετά' έως 'Πάρα πολύ'.

Σε τι βαθμό οι προσληφθέντες εκπληρώνουν τις προσδοκίες σας στο αρχικό διάστημα πρώτου έτους  
16 απαντήσεις



**Διάγραμμα 11: Ποσοστό εκπλήρωσης προσδοκιών σε χρονικό διάστημα ενός έτους.**

Σε κλίμακα από 1 έως 10 το μεγαλύτερο ποσοστό 31,3% των συμμετεχόντων θεωρεί πως οι προσληφθέντες ικανοποιούν τις προσδοκίες τους, κατά το πρώτο έτος εργασίας, σε βαθμό '7', αρκετά υψηλό. Οι περισσότερες απαντήσεις κυμαίνονται από το '5' μέχρι '9', ποσοστό αρκετά ικανοποιητικό για το χρονικό διάστημα του πρώτου έτους εργασίας.

#### **Κεφάλαιο 4: Συμπεράσματα**

Από τη συμμετοχή στην έρευνα ξεχωρίζουν σχετικά νέες επιχειρήσεων στο χώρο, μέχρι 10 έτη λειτουργίας, αλλά ισόποσα και παλαιότερες εταιρίες με περισσότερα από 20 χρόνια λειτουργίας. Σχεδόν 8 από τις 10 εταιρίες που συμμετείχαν προσέγγισαν το ερωτηματολόγιο με προσωπικό από την ανώτατη διοίκηση και το τμήμα υπευθύνων ανθρωπίνου δυναμικού.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσε δυσκολία στην εύρεση προσωπικού. Μερικές από τις αιτίες που αναφέρθηκαν είναι η έλλειψη γνώσεων, η έλλειψη σχετικής εμπειρίας-προϋπηρεσίας, η αδυναμία ανταπόκρισης στις ανάγκες των εταιριών, η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού σε σχέση με τη ζήτηση, οι χαμηλοί μισθοί σε σύγκριση με το εξωτερικό, η έλλειψη μονιμότητας καθώς και η άρνηση των ταλαντούχων νέων στις δεσμεύσεις της εταιρείας. Σχεδόν μία στις τρεις επιχειρήσεις δήλωσε πως δεν αντιμετωπίζει δυσκολία σε αυτή τη διαδικασία. Τα αποτελέσματα της έρευνας συμπίπτουν με αυτά άλλων ερευνών όπου αναφέρεται η μεγάλη δυσκολία κατά την αναζήτηση ταλέντων για την κάλυψη θέσεων εργασίας. Οι επιχειρήσεις του κλάδου αυξάνουν ολοένα και περισσότερο τις απαιτήσεις τους προς τους εργαζομένους όσον αφορά το κομμάτι των γνώσεων από το πρώτο κιόλας έτος εργασίας τους. Συναρτούν την εργασία σε βάθος χρόνου με την δέσμευση των εργαζομένων την εταιρία χωρίς όμως τις κατάλληλες αμοιβές. Ως αποτέλεσμα πληθώρα νέων ταλέντων να καταφεύγει στο εξωτερικό για καλύτερες αποδοχές και εργασιακές προοπτικές.

Στην προτίμηση πρόσληψης όσον αφορά το φύλο η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσε πως δεν έχει σημασία το φύλο στη διαδικασία πρόσληψης. Στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων διαφαίνεται να δίνονται ίσες ευκαιρίες στα δυο φύλα για τη

διεκδίκηση μιας εργασιακής θέσης. Στην πράξη όμως υπάρχει πάντα η καχυποψία για τη δέσμευση από μέρους των γυναικών λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων που μπορούν να εμφανιστούν μελλοντικά. Πολλές ελληνικές επιχειρήσεις εξακολουθούν να διερευνούν τρόπους βελτίωσης του χρόνιου αυτού προβλήματος, με αρκετές από αυτές να αναφέρουν δράσεις που υλοποιούν για τη δημιουργία μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς όπως είναι η δυνατότητα ευέλικτης εργασίας, εκπαιδευτικά προγράμματα, coaching και εξασφάλιση πρόσβασης σε επαγγελματικές ευκαιρίες.

Όσον αφορά τις ήπιες δεξιότητες, στο βαθμό που θα επιλέγαν να προσλάβουν ένα άτομο μόνο με τυπικά προσόντα, περισσότερες από το 60 % των επιχειρήσεων θα προσλάμβαναν άτομα μόνο με τυπικά προσόντα, ενώ σχεδόν μία στις τρεις επιχειρήσεις δεν θεωρεί επαρκή μόνο τα τυπικά προσόντα σε ένα άτομο. Ο κλάδος της πληροφορικής είναι από τους λίγους στον οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να λειτουργούν επιλεκτικά έναντι των επιχειρήσεων. Ένας προγραμματιστής με ελάχιστη ή καθόλου εμπειρία αλλά με επαρκή γνώση προγραμματισμού έχει εξασφαλισμένη τη δυνατότητα πρόσληψης σε μια επιχείρηση με αξιολογες αποδοχές. Στην ερώτηση για τον βαθμό που θα επιλέγαν να προσλάβουν ένα άτομο με ελάχιστα τυπικά προσόντα αλλά προϋπηρεσία στον κλάδο, σχεδόν οι μισές από τις απαντήσεις των επιχειρήσεων που συμμετείχαν θεώρησαν απαραίτητη την προϋπηρεσία ακόμα κι όταν δεν συνοδεύονταν από κατάλληλα τυπικά προσόντα. Είναι μια διεθνή τάση στην εξειδίκευση, όπου στην αγορά εργασίας κυριαρχεί η άμεση συσχέτιση του έμπειρου εργαζομένου με τη θέση εργασίας για την μεγιστοποίηση της απόδοσης χωρίς να είναι αναγκαία η περίοδος προσαρμογής του στις εργασιακές συνθήκες. Πολλές είναι οι εταιρείες που αναζητούν προσωπικό με συγκεκριμένη εξειδίκευση σε τεχνολογίες που δεν έχουν διδαχθεί αλλά έχουν αποκτηθεί από προσωπικό ενδιαφέρον των εργαζομένων και με την ενασχόληση τους στο αντικείμενο λόγω χρόνιας εμπειρίας στον κλάδο.

Όσον αφορά την προτίμηση των εργαζομένων ανάλογα με την κατοχή τίτλου σπουδών, εμφανής είναι η προτίμηση στα άτομα που κατέχουν τίτλο μεταπτυχιακών σπουδών και τίτλο σπουδών από Α.Ε.Ι. Το ποσοστό διαφοροποιείται, όχι σημαντικά, στην επιλογή στελεχών που κατέχουν τίτλο σπουδών Α.Τ.Ε.Ι., ενώ μεγαλύτερη διαφορά παρατηρείται στην επιλογή στελεχών ιδιωτικών ιδρυμάτων όπου σχεδόν οι μισοί από συμμετέχοντες δε θα τους προτιμούσαν. Ένας τίτλος σπουδών ξεκινώντας από το πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης λειτουργεί ως διαπιστευτήριο σκληρής δουλειάς και αφομοίωσης τρόπων διαρκούς μάθησης και ενασχόλησης με νέα γνωστικά πεδία. Αντιστοίχως ο τίτλος των μεταπτυχιακών σπουδών προάγει τον υποψήφιο εργαζόμενο για τη διάθεση, τη θέληση και την αποφασιστικότητα που χρειάζεται για να εξελιχθεί πάνω στο αντικείμενο που τον ενδιαφέρει. Η εμπειρία αυτή της περαιτέρω εκπαίδευσης προσφέρει πολλές δυνατότητες προσωπικής εξέλιξης. Με τη φοίτησή ενός ατόμου σε κάποιο πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών, αποκομίζονται εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες, χρήσιμες για την προσωπική του ανάπτυξη αλλά και για την πορεία εξέλιξης του.

Σε ερώτηση επιλογής απαραίτητων δεξιοτήτων, στα ηγετικά χαρακτηριστικά ενός ατόμου μεγάλο ποσοστό τοποθετήθηκε στις επιλογές "Αρκετά" ως "Λίγο". Ως εκ τούτου δεν θεωρείται

απαραίτητο προσόν για τις επιχειρήσεις. Η έφεση για μάθηση θεωρείται απαραίτητη από "Αρκετά" ως "Πάρα πολύ" από σχεδόν όλους τους συμμετέχοντες. Η επικοινωνία, η συνεργασία και η δημιουργικότητα θεωρούνται απαραίτητες δεξιότητες από την αγορά εργασίας και στις απαντήσεις επιλέγονται από "Αρκετά" μέχρι "Πάρα πολύ". Ιδιαίτερη αναφορά κάνουμε στη στάση των εργαζομένων ως προς τη δέσμευση στην εταιρία, όπου το μεγαλύτερο ποσοστό επέλεξε από 'Αρκετά' έως 'Πάρα πολύ'. Η ικανότητα συνεργασίας και η ομαδικότητα λαμβάνει την πρώτη θέση, η δημιουργικότητα και η έφεση για μάθηση αντίστοιχα δείχνουν να έχουν μεγάλη σημασία. Ακολουθούν τα χαρακτηριστικά επικοινωνίας και η δέσμευση στην εταιρία και μικρότερη σημασία δίνεται στα ηγετικά χαρακτηριστικά. Συνοψίζοντας στις ήπιες δεξιότητες παρατηρείται καθολική προτίμηση των εταιριών για εργαζόμενους που χαρακτηρίζονται από καλλιέργεια δημιουργικότητας, ομαδικότητας, συνεργασίας και επικοινωνίας, χαρακτηριστικά που ανήκουν στις δεξιότητες του 21<sup>ου</sup> αιώνα. Στην πραγματικότητα επιθυμούν ένα συνδυασμό των παραπάνω ήπιων δεξιοτήτων που οδηγούν στην αντίληψη και κατανόηση των προβλημάτων, την επικοινωνία σκέψεων που θα οδηγήσει στο σχεδιασμό και την εφαρμογή κατάλληλων πρακτικών για την επίλυσή τους. Παράλληλα όμως διαπιστώνεται η έλλειψη απαίτησης των ηγετικών χαρακτηριστικών, άλλης μιας από τις δεξιότητες του 21<sup>ου</sup> αιώνα. Πιθανή αιτιολόγηση είναι η θεώρηση των ηγετικών χαρακτηριστικών ως μιας δεξιότητας που δεν είναι άμεσα αναγκαία στην επιχείρηση. Παρατηρούμε, πέρα από τις εξειδικευμένες γνώσεις οι εργοδότες να αποδίδουν μεγάλη σημασία σε δεξιότητες που δύσκολα αποκτώνται στα πλαίσια πανεπιστημιακών μαθημάτων. Αντιθέτως, διαμορφώνονται σταδιακά μέσα από δραστηριότητες, σχετικές εμπειρίες και την εργασιακή προϋπηρεσία.

Σχετικά με το βαθμό εκπλήρωσης των προσδοκιών των εργοδοτών στο χρονικό διάστημα του πρώτου έτους εργασίας, διαπιστώνεται πως το μεγαλύτερο ποσοστό των εταιριών θεωρεί πως οι εργαζόμενοι ικανοποιούν τις προσδοκίες τους σε αρκετά υψηλό βαθμό. Ενώ από τις απαντήσεις διαφαίνεται ικανοποίηση των εταιριών από τους εργαζόμενους από τον πρώτο χρόνο εργασίας ταυτόχρονα η δυσκολία εξεύρεσης προσωπικού θεωρείται μεγάλη. Στην απαίτηση για προϋπηρεσία στο χώρο, σχεδόν οι μισοί από τους συμμετέχοντες τη θεωρούν απαραίτητη, σε συνδυασμό με την ανάγκη κατοχής τυπικών προσόντων και ανώτατης εκπαίδευσης από τους μελλοντικούς εργαζόμενους ανεβάζει το δείκτη δυσκολίας στη διαδικασία των προσλήψεων. Ταυτόχρονα σε 7 από τις 10 εταιρίες που απασχολούνται πάνω από 10 εργαζόμενοι η συχνότητα διενέργειας προσλήψεων θεωρείται υψηλή αφού προχωρούν σε προσλήψεις νέου προσωπικού ανά έτος. Έτσι εμφανίζεται μια διευρυμένη βάση από σχετικά νεοσύστατες έως και καθιερωμένες στο χώρο της πληροφορικής εταιρίες που προχωρούν με υψηλή δυναμική στη διαδικασία νέων προσλήψεων. Σε αυτές τις περιπτώσεις η απώλεια εμπειριών εργαζομένων από τις εταιρίες που ανεβάζει την απαίτηση για κατοχή ισχυρών και ήπιων δεξιοτήτων αλλά και προϋπηρεσίας στο χώρο είναι πολύ πιθανή.

Οι Έλληνες εργοδότες φαίνεται να είναι ικανοποιημένοι από τους εργαζόμενους, κατά το πρώτο έτος, σε μεγάλο βαθμό. Ωστόσο, επισημαίνονται ορισμένα σημεία στα οποία οι δεξιότητες των αποφοίτων δεν επαρκούν στις απαιτήσεις των εργοδοτών. Η ανάγκη βελτίωσης

φαίνεται να επικεντρώνεται σε δεξιότητες όπως: ικανότητα λήψης αποφάσεων, επικοινωνία και συνεργασία στα πλαίσια της ομαδικής εργασίας, δεξιότητες οργάνωσης και σχεδιασμού, ικανότητα αναλυτικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων, καθώς και δυνατότητα προσαρμογής και δράσης σε νέες συνθήκες. Οι παραπάνω παρατηρήσεις καθιστούν σαφές πως οι αδυναμίες αυτές δεν αφορούν γνώσεις που διδάσκονται στα πλαίσια προγραμμάτων σπουδών. Αντιθέτως αποτελούν ικανότητες οι οποίες καλλιεργούνται κατά κύριο λόγο μέσα από προσωπικές εμπειρίες και την πολύπλευρη ενασχόληση με αντικείμενα κοινού ενδιαφέροντος που οδηγεί σε δημιουργική συνεργασία των ομάδων για τον εντοπισμό τη διερεύνηση και επίλυση του προβλήματος, διαδικασία που ευνοεί τις δεξιότητες οργάνωσης και σχεδιασμού, την αναλυτική και συνθετική σκέψη και την κριτική ικανότητα.

### Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Bird, M., Hammersley, M., Gomm, R. & Woods, P. (1999). Αξιολόγηση της εκπαιδευτικής έρευνας. Στο: Εκπαιδευτική Έρευνα στην Πράξη: Εγχειρίδιο Μελέτης (σελ.337-377). Πάτρα: ΕΑΠ.
- Elkin, M., Sullivan, A., & Bers, M. U.. (2014). Implementing a robotics curriculum in an early childhood Montessori classroom. *Journal of Information Technology Education: Innovations in Practice*, 13, 153-169. Retrieved from <http://www.jite.org/documents/Vol13/JITEv13IPvp153-169Elkin882.pdf>
- National Research Council (NRC). (2010). *Exploring the intersection of science education and 21st century skills: A workshop summary*. Washington, DC: National Academies Press.
- Torres-Crespo, N.M., Kraatz, E. & Pallarsch, L. (2014). From fearing STEM to playing with it: The natural integration of STEM into the preschool classroom. *SRATE Journal*, 23(2), 8-16.
- Wagner H. , (2019), “Jobless Growth”, Investopedia, <https://www.investopedia.com/articles/economics/10/jobless-growth-economy.asp#toc-jobs-and-growth>
- Αλεξανδρίδου Α., (2020) , Η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού ως εργαλείο στελέχωσης στον τομέα της πληροφορικής σε εταιρία λογισμικού <https://dspace.uowm.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/2132/Anastasia%20Alexandridou.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Βλαχάβας Ι. (2017), <http://www.enikonomia.gr/businesses/141896,etaireies-pliroforikis-psachnoun-kai-den-vriskoun-prosopiko.html>
- Βουγιούκας, Κ. (2010). Μεθοδολογικές προσεγγίσεις στην ανάλυση της προσωπικής θεωρίας διδασκαλίας εκπαιδευτικών: μία απόπειρα σύνθεσης. *Επιστήμες Αγωγής* τεύχος 4/2010,57-69



«Έρευνα Έλλειψης Ταλέντου» ManpowerGroup, Ιανουάριος 2020)  
<https://www.manpowergroup.gr/ereyna-prooptikon-apascholisis-tis-manpowergroup-gia-to-b-trimino-2020/>

«Ετήσια Έρευνα Έλλειψης Ταλέντου» ManpowerGroup, Ιούλιος 2018  
<https://www.manpowergroup.gr/ellada-2018-etisia-ereyna-elleipsis-talentoy-tis-manpowergroup/>

«Έρευνα των Προοπτικών Απασχόλησης» ManpowerGroup, Ιουνιος 2022  
<https://www.manpowergroup.gr/ereyna-ton-prooptikon-apascholisis-gia-to-3o-trimino-2022/>

Καζαντζίδης Χ. (2020), εφημερίδα “Τα Νέα”, <https://www.aftodioikisi.gr/ergasiaka-asfalistika/ergasiaka-ypallilwn-ota/ayta-einai-ta-10-epaggelmata-poy-leipoyn-apo-tin-agera/>

Καφέ Γ. Ιανουάριος (2022) Πτυχιακή Εργασία: Σχεδιασμός μαθήματος soft skills σε moodle,  
<http://repository.library.teimes.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/10109/DE-%CE%93%CE%B5%CF%89%CF%81%CE%B3%CE%AF%CE%B1%20%E2%80%93%93%20%CE%91%CE%BD%CE%B1%CF%83%CF%84%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%20%CE%9A%CE%B1%CF%86%CF%86%CE%AD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Πάνος Ν., Μάρτιος 2022 (Εφημερίδα Καθημερινή)  
<https://www.kathimerini.gr/economy/561779914/se-anazitisi-stelechon-pliroforikis/>

Παπαναστασίου, Κ. (1996). Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας. Λευκωσία.

Χριστόπουλος, Ν. (2007). Απόψεις και αντιλήψεις Καθηγητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για την επιλογή και υλοποίηση προγραμμάτων Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο:  
[http://nemertes.lis.upatras.gr/jspui/bitstream/10889/821/1/Nimertis\\_Xristopoulos\(b\).pdf](http://nemertes.lis.upatras.gr/jspui/bitstream/10889/821/1/Nimertis_Xristopoulos(b).pdf)