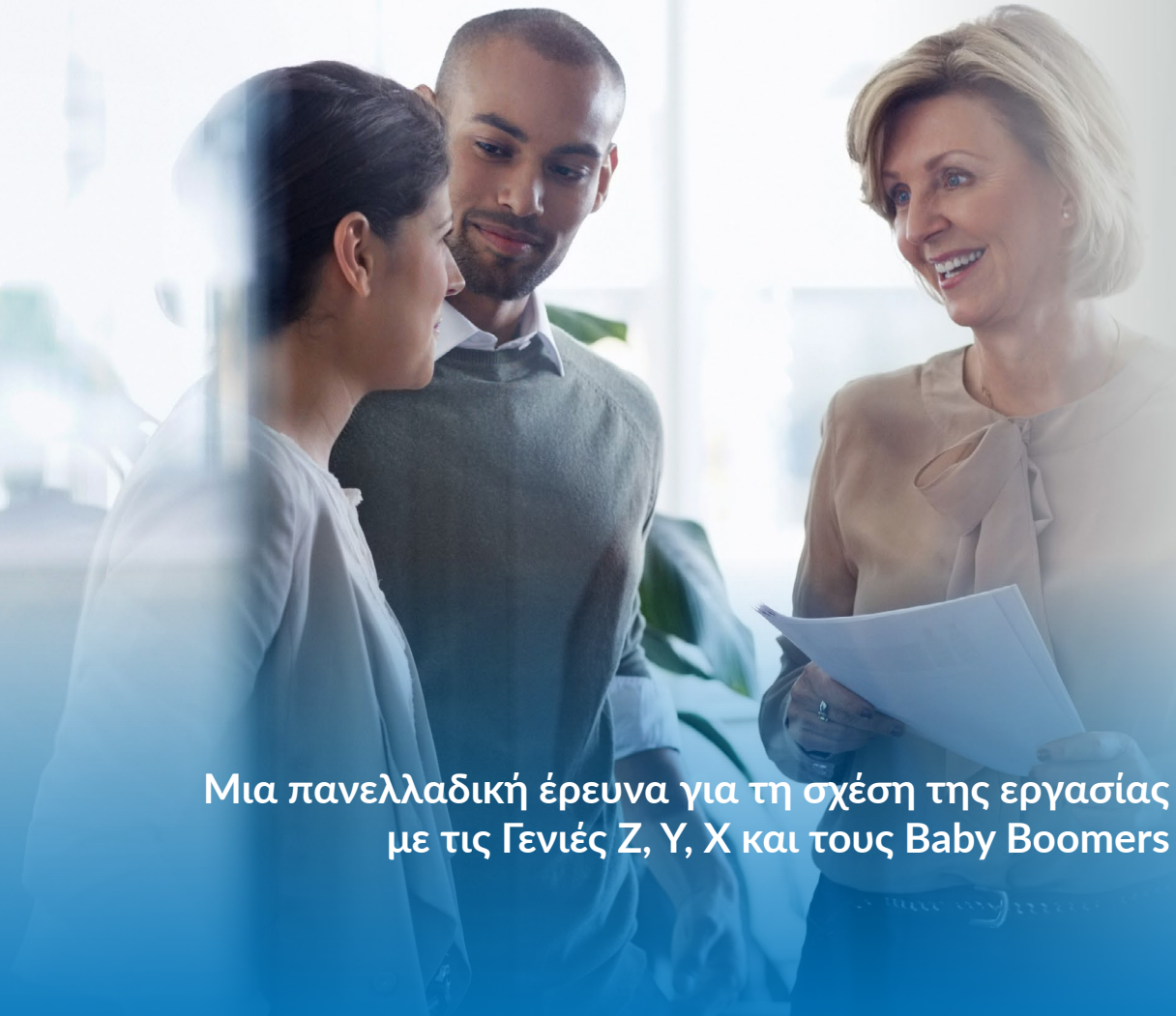
2020

Καριέρα & Γενιές



Μια πανελλαδική έρευνα για τη σχέση της εργασίας με τις Γενιές Z, Y, X και τους Baby Boomers

KARIERA.GR

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS AND BUSINESS

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
SCHOOL OF BUSINESS

ΤΜΗΜΑ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
DEPARTMENT OF MARKETING & COMMUNICATION

2020

Καριέρα & Γενιές

KARIERA.GR

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS AND BUSINESS

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
SCHOOL OF BUSINESS

ΤΜΗΜΑ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
DEPARTMENT OF MARKETING & COMMUNICATION

Περιεχόμενα έρευνας

Μεθοδολογία 06

Ταυτότητα της έρευνας

Ελκυστικό περιβάλλον εργασίας 10

Παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή εργοδότη / εταιρείας

Νεοφυείς επιχειρήσεις (startups)

Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα σήμερα 14

Απασχόληση

Μισθός και παροχές

Εργασιακό περιβάλλον

Επιθυμητός μισθός

Ηλικιακές διαφοροποιήσεις στον εργασιακό χώρο 20

Αντιλήψεις σχετικά με την καριέρα 22

Στρατηγικές καριέρας

Κινητικότητα στην Εργασία

Εξέλιξη καριέρας: ικανοποίηση και προβληματισμοί

Προσδοκίες για την Καριέρα

Διεθνής Καριέρα

Employers of Choice 30

Επίλογος 31

Η έρευνα με μια γρήγορη ματιά 32

Εισαγωγή

Η φετινή έκτη ερευνητική χρονιά, σε συνεργασία με το τμήμα Μάρκετινγκ και Επικοινωνίας του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, ως προς την διερεύνηση των τάσεων εργασίας, εμπλουτίζεται. Οι early Millennials πλησιάζουν τα 40. Ταυτόγχρονα αλλάζουν πολλά στο πως διεκπαιρεώνεται η εργασία. Επίσης, μιλάμε πια παγκοσμίως για ένα all inclusive working environment οπότε φέτος επιδιώξαμε τη συμμετοχή ατόμων απ' όλες τις Γενιές: Z, Y, X και των Baby Boomers.

Οι γενιές αυτές παρά τις διαφορές τους έχουν ένα κοινό χαρακτηριστικό, μια τεράστια θέληση για εξέλιξη, ανάπτυξη και μάθηση. Και δημιουργούν έναν κόσμο στον οποίο γρηγορότερα από ποτέ μαθαίνουμε, ξεμαθαίνουμε και ξαναμαθαίνουμε. Σε έναν high-tech κόσμο που μας επιβάλλει διαρκές update σε νέα πράγματα και εφαρμογές, από το software στο smartphone μας έως το Netflix, το νέο Πανεπιστήμιο λέγεται YouTube και τα δευτερόλεπτα που έχει ένα brand στη διάθεσή του για να περάσει ένα μήνυμα στο νέο κοινό, πριν λίγα χρόνια δεν ξεπερνούσαν τα 12 και σήμερα δεν ξεπερνούν τα 8.

Σε μια συνεχή προσπάθεια να διερευνούμε και να αναλύουμε τις νέες εξελίξεις στην εργασία, ώστε να συμβάλουμε καθοριστικά και ανθρωποκεντρικά στην ενίσχυση της απασχόλησης, αυτή τη χρονιά διαπιστώνουμε οτι ο πιο σημαντικός παράγοντας για τις δύο κυρίαρχες Γενιές (X&Y) είναι το πακέτο Αμοιβών/Παροχών. Ο δεύτερος πιο σημαντικός παράγοντας για τη Γενιά Y είναι οι Ευκαιρίες Ανάπτυξης που τους παρέχει η εταιρεία, ενώ για τη Γενιά X είναι οι Εργασιακές Σχέσεις.

Αφουγκραζόμαστε το πώς η τεχνολογία γίνεται βάση και οι ψηφιοποιημένες πλατφόρμες το μέσο για να αναδειχθούν νέα μοντέλα οικονομίας εισοδήματος (sharing economy, access economy κ.ά.) και μορφών εργασίας.

Τι προβληματίζει περισσότερο τους ερωτώμενους; Τα μειωμένα ποσά σύνταξης, η αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης, οι προκαταλήψεις ως προς την ηλικία, το ανεπαρκές δίκτυο γνωριμιών, η έλλειψη ικανοτήτων για τη σύγχρονη αγορά εργασίας, οι προκαταλήψεις ως προς το φύλο ή/και τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Ίσως η στιγμή είναι κατάλληλη για να ανοίξουμε όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς αυτή τη συζήτηση. Για τους μισθούς που έμειναν στην κατάψυξη λόγω της οικονομικής κρίσης, για τα κίνητρα επαναπατρισμού και προσέλκυσης των digital nomads, το ουσιαστικό diversity και τη διαρκή εκπαίδευση σε νέες δεξιότητες.

Στόχος μας θα είναι πάντα, μέσα από καινοτόμες ενέργειες, να ενισχύουμε τη δημιουργία νέων ευκαιριών εργασίας ώστε όλο και περισσότεροι άνθρωποι να βρουν τις πραγματικές τους δεξιότητες και εκείνη την εργασία που θα αγαπάνε ώστε να αισθάνονται παραγωγικοί, δημιουργικοί και χαρούμενοι.

Φωτεινή Γαϊτανλή
Marketing and Communications Director
kariera.gr | Coding School

Καριέρα και Γενιές 2020

Σ' ένα δυναμικό και συνεχώς μεταβαλλόμενο εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον, με τον αυτοματισμό και την "gig" οικονομία σε πρώτο πλάνο, η ευελιξία και η προσαρμοστικότητα στις αλλαγές είναι αναγκαίες. Στα παραπάνω προστίθενται και οι επιπτώσεις της παγκόσμιας πανδημίας του COVID-19 στην εργασία, με τους ειδικούς να προβλέπουν σημαντική αύξηση της τηλεργασίας στο άμεσο μέλλον.

Οι υπεύθυνοι επιλογής και στελέχωσης ανθρώπινου δυναμικού, κοιτώντας μπροστά, χρειάζεται να αναπτύξουν την ικανότητα να προβλέπουν τις προκλήσεις στο εργασιακό τοπίο και να κατανοούν τα χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού, ώστε να είναι σε θέση να σχεδιάζουν στρατηγικές προσέγγισης και διακράτησης των καλύτερων εργαζομένων τους.

Τα πρώτα μέλη της πολυσυζητημένης Γενιάς Y (millennials, γεννημένοι μεταξύ 1980–1999) ή αλλιώς οι Early Y-ers, έχουν ήδη φτάσει τα 40 και πολλοί βρίσκονται σε υψηλές θέσεις στην ιεραρχία. Οι προκάτοχοί τους ανήκουν στη Γενιά X (ή Generation X, με ημερομηνίες γέννησης από το 1960 ως το 1979), και στους Baby Boomers, τους οποίους η μακρά οικονομική κρίση στην Ελλάδα έχει οδηγήσει σε παράταση της εργασιακής ζωής. Παράλληλα, τα πρώτα μέλη της νεότερης Γενιάς Z (γεννημένοι από το 2000 και μετά) αρχίζουν να μπαίνουν στον εργασιακό στίβο και είναι σίγουρο ότι οι επιθυμίες τους θα διαμορφώσουν το επιχειρησιακό τοπίο στα χρόνια που έρχονται.

Η έρευνα αυτή διεξάγεται φέτος για έκτη χρονιά. Τις προηγούμενες χρονιές είχαμε εστιάσει κυρίως στη Γενιά Y. Φέτος, προκειμένου να κατανοήσουμε καλύτερα το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα, επιδιώξαμε τη συμμετοχή ατόμων απ' όλες τις Γενιές: Z, Y, X και Baby Boomers. Η διεθνής βιβλιογραφία μάς λέει ότι οι γενιές αυτές φαίνεται να έχουν αρκετές ομοιότητες, ωστόσο υπάρχουν κάποιες διαφορές, τις οποίες θα προσπαθήσουμε να εντοπίσουμε. Εξετάζουμε τις στάσεις των συμμετεχόντων ως προς την καριέρα τους, την επιλογή εργοδότη, τις εργασιακές συνθήκες που βιώνουν και τι είναι σημαντικό γι' αυτούς όταν σχεδιάζουν και προγραμματίζουν την εργασιακή τους ζωή.

Η έρευνα διεξάγεται από τις Δρ. Ειρήνη Νικάνδρου και Λήδα Παναγιωτοπούλου, Επίκουρες Καθηγήτριες του Τμήματος Μάρκετινγκ και Επικοινωνίας του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, με την υποστήριξη της εταιρείας kariera.gr.

Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας που ακολουθεί χωρίζεται στις παρακάτω ενότητες:

1. **Μεθοδολογία**
2. **Ελκυστικό περιβάλλον εργασίας**
3. **Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα σήμερα**
4. **Ηλικιακές διαφοροποιήσεις στον εργασιακό χώρο**
5. **Αντιλήψεις σχετικά με την καριέρα**

4.320
άτομα

62% Γενιά **Y**
άτομα ηλικίας 20–40 ετών

33,5% Γενιά **X**
άτομα ηλικίας 41–60 ετών

3,7% Γενιά **Z**
άτομα ηλικίας 16–19 ετών

0,8% **Baby Boomers**
άτομα ηλικίας 61+ ετών

55,13%
γυναίκες

44,58%
άνδρες

0,29%
non-binary

12,37%
Διοίκηση Επιχειρήσεων

15,11%
Οικονομικά

9,27%
Μηχανική – Μηχανολογία

8,17%
Πληροφορική – Στατιστική

1. Μεθοδολογία

Για τους σκοπούς της έρευνας σχεδιάστηκε ερωτηματολόγιο το οποίο βασίστηκε στην υπάρχουσα επιστημονική βιβλιογραφία πάνω στις Γενιές και την Καριέρα.

Το ερωτηματολόγιο ξεκινά με τη συλλογή των δημογραφικών στοιχείων των ερωτώμενων (φύλο, ηλικία, επίπεδο σπουδών, αντικείμενο σπουδών). Συνεχίζει με την καταγραφή των εταιρειών που θα ήθελαν να εργαστούν (ονομαστικά), καθώς και την αξιολόγηση των χαρακτηριστικών που επιθυμούν να έχει η εργασία τους. Εξετάζεται ακόμα το μισθολογικό επίπεδο και οι παροχές που λαμβάνουν και που θα ήθελαν να λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από τους εργοδότες τους. Υπάρχουν ερωτήσεις που αφορούν το εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα, καθώς και τη στάση των ερωτώμενων ως προς την επιχειρηματικότητα και τη διεθνή καριέρα. Τέλος, για πρώτη φορά φέτος εξετάζουμε αντιλήψεις σχετικές με τις ηλικιακές διαφορές στον εργασιακό χώρο.

Ταυτότητα της έρευνας

Η έρευνα διεξήχθη το χρονικό διάστημα Δεκεμβρίου 2019 – Ιανουαρίου 2020, με χρήση ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου. Για την ανάλυση των στοιχείων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο spss. Το συνολικό δείγμα αποτελείται από **4.320 άτομα**. Το **44,58%** των συμμετεχόντων είναι **άνδρες** και το **55,13% γυναίκες**.

Στην έρευνα δώσαμε και επιλογή και για **non-binary** (δηλαδή όσους δεν αυτοπροσδιορίζονται σύμφωνα με το δυαδικό σύστημα άνδρας-γυναίκα), το δείγμα του οποίου ανήλθε στο **0,29%**. Πιο συγκεκριμένα η κατανομή των γενεών παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 1: Ηλικιακή κατανομή του δείγματος

Όνομα Γενιάς	Ηλικίες	Αριθμός συμμετεχόντων	Ποσοστό επί του δείγματος
Γενιά Z	16–19	160	3,7%
Γενιά Y	20–40	2.681	62%
Γενιά X	41–60	1.446	33,5%
Baby Boomers	61+	33	0,8%

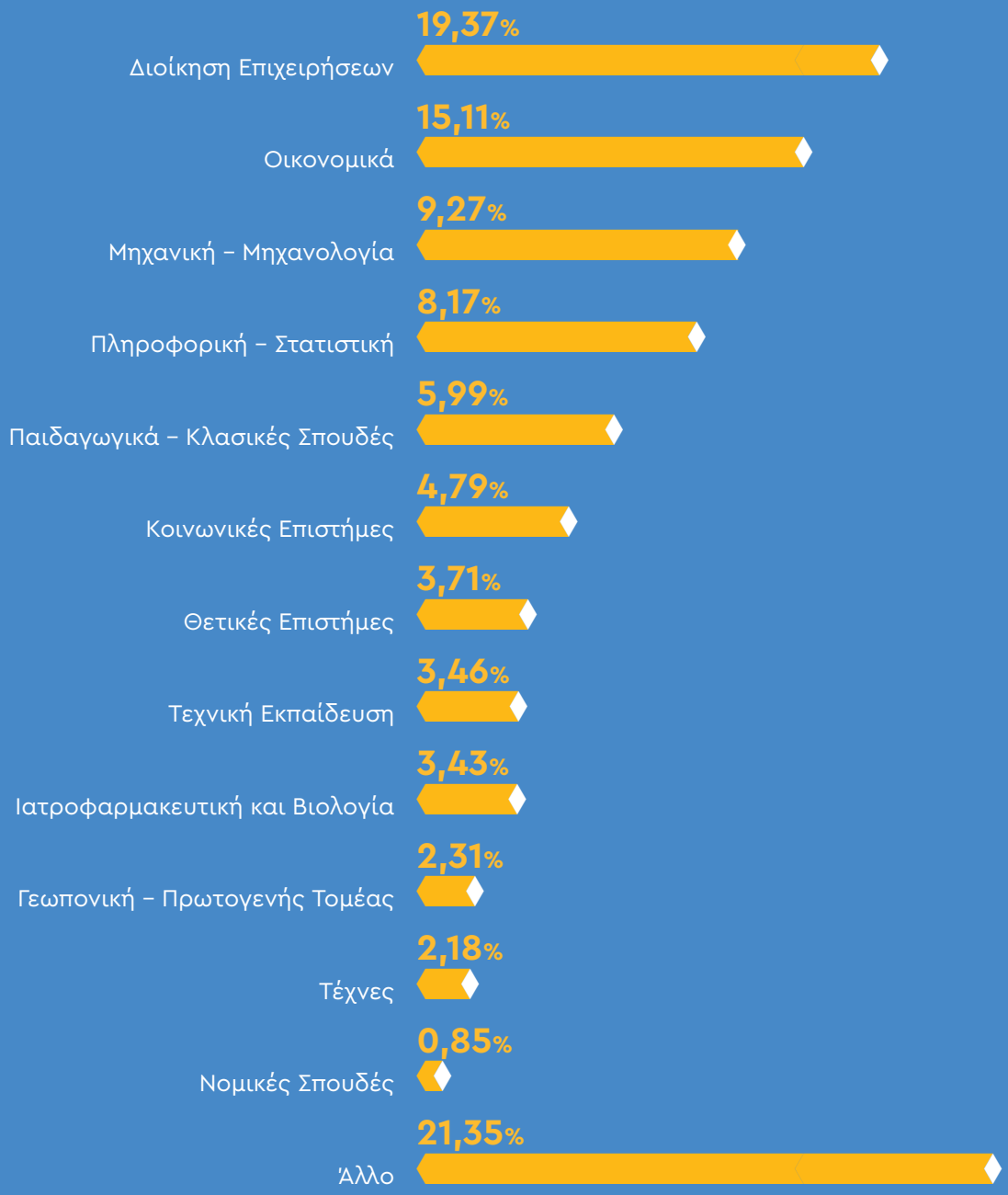
Στα γραφήματα που ακολουθούν και περιγράφουν τα αποτελέσματα της έρευνας, όπου δεν υπάρχει διαφοροποίηση, οι αριθμοί αφορούν το σύνολο του δείγματος (όλες τις Γενιές). Όπου γίνονται συγκρίσεις, έχουμε επιλέξει να συγκρίνουμε τη Γενιά Y με την X, ως τις πολυπληθέστερες στο δείγμα μας.

Όπως φαίνεται στο **Γράφημα 1**, το 89% των συμμετεχόντων έχει ολοκληρώσει τις σπουδές του, το 5,8% φοιτά στην Αττική, το 3,8% στην περιφέρεια και το 0,7% στο εξωτερικό, ενώ το 0,7% βρίσκεται ακόμα στο Λύκειο. Αυτή είναι μια σημαντική διαφοροποίηση από τα προηγούμενα χρόνια, όπου το ποσοστό των φοιτητών ήταν 24%, σε αντίθεση με το φετινό 10%.

Γράφημα 1: Κατάσταση σπουδών

Ως προς το αντικείμενο των σπουδών, οι απαντήσεις με τα μεγαλύτερα ποσοστά είναι η Διοίκηση Επιχειρήσεων (19,37%), τα Οικονομικά (15,11%), η Μηχανική – Μηχανολογία (9,27%) και η Πληροφορική – Στατιστική (8,17%). Αναλυτικότερα, η κατανομή των αντικειμένων σπουδών εμφανίζεται στο **Γράφημα 2**.

Γράφημα 2: Αντικείμενο σπουδών



Τέλος, όπως φαίνεται στο **Γράφημα 3**, το ανώτατο επίπεδο σπουδών που έχουν ολοκληρώσει οι περισσότεροι συμμετέχοντες (48,44%) είναι το πτυχίο, ακολουθούν άτομα με μεταπτυχιακό (25,84%), οι κάτοχοι απολυτηρίου Γυμνασίου και Λυκείου (24,74%) και άτομα με διδακτορικό (0,98%).

Γράφημα 3: Ανώτατο επίπεδο σπουδών

Απολυτήριο Γυμνασίου **1,52%**
Απολυτήριο Λυκείου **23,22%**
Πτυχίο **48,44%**
Μεταπτυχιακό **25,84%**
Διδακτορικό **0,98%**

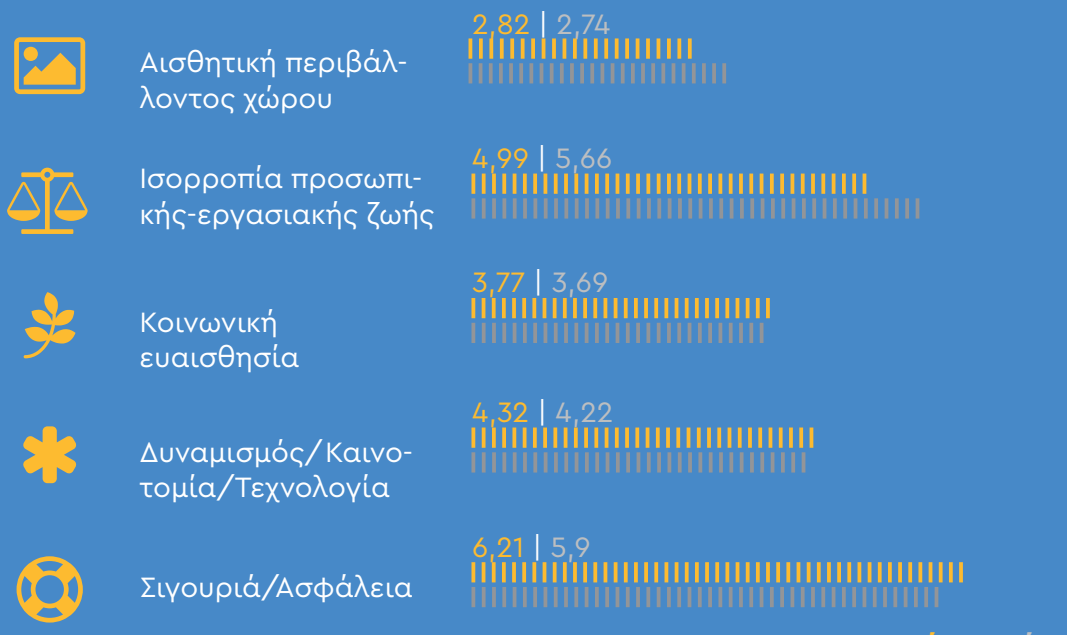
2. Ελκυστικό περιβάλλον εργασίας

Στην ενότητα αυτή μελετάμε τις απόψεις των συμμετεχόντων ως προς το ποια είναι τα χαρακτηριστικά που κάνουν ένα περιβάλλον εργασίας «ελκυστικό». Πιο συγκεκριμένα, εξετάζουμε τους παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή εργοδότη, και το πόσο ελκυστική προοπτική αποτελεί γι' αυτούς η εργασία σε μια νεοφυή επιχείρηση (startup).

Παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή εργοδότη/εταιρείας

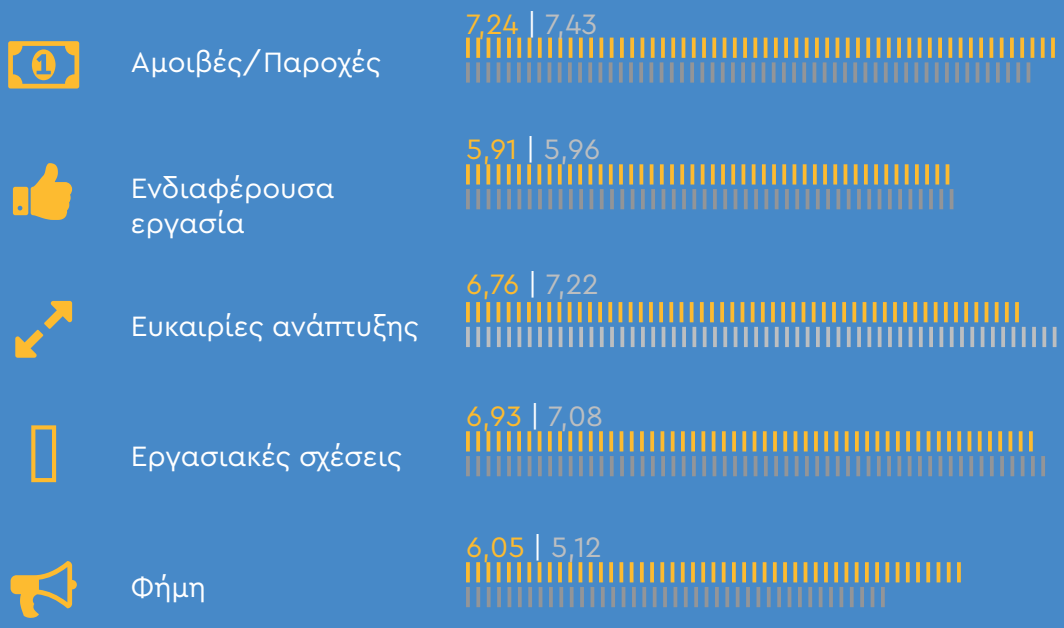
Αρχικά, ζητήσαμε να ιεραρχήσουν μια σειρά παραγόντων σύμφωνα με τη σημασία που έχουν στην επιλογή του μελλοντικού εργοδότη/εταιρείας. Από τις απαντήσεις προκύπτει πως οι **Αμοιβές/Παροχές** αποτελούν τον σημαντικότερο παράγοντα, ενώ ακολουθούν οι **Ευκαιρίες Ανάπτυξης** (προσωπικές και επαγγελματικές), οι **Καλές Εργασιακές Σχέσεις** και η **Σιγουριά & Ασφάλεια**. Η ιεράρχηση των παραγόντων που επηρεάζουν την επιλογή εργοδότη παραμένει διαχρονικά σταθερή στην έρευνά μας, καθώς στη διάρκεια των χρόνων, εναλλάσσονται με μικρές διαφορές οι Αμοιβές/Παροχές και οι Ευκαιρίες Ανάπτυξης. Στο **Γράφημα 4** παρουσιάζονται οι διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στις Γενιές Χ και Υ ως προς την ιεράρχηση των παραγόντων που θεωρούν σημαντικούς στην επιλογή εργοδότη.

Γράφημα 4: Σημαντικοί Παράγοντες στην Επιλογή Εργοδότη – Σύγκριση Γενιά Χ & Υ



Συγκρίνοντας τις δύο Γενιές Χ & Υ φαίνεται να υπάρχουν κάποιες μικρές διαφοροποιήσεις στην ιεράρχηση των παραγόντων που επηρεάζουν την επιλογή της εταιρείας εργοδότη. Οι Αμοιβές/Παροχές που παρέχει μια εταιρεία είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας και για τις δύο γενιές. Για τους ερωτηθέντες της Γενιάς Υ οι Ευκαιρίες Ανάπτυξης που τους παρέχει η εταιρεία είναι ο δεύτερος πιο σημαντικός παράγοντας, ενώ για τη Γενιά Χ αυτός είναι ο τρίτος πιο σημαντικός παράγοντας. Για τη Γενιά Χ οι Εργασιακές Σχέσεις αποτελούν τον δεύτερο παράγοντα, ενώ για τη Γενιά Υ αυτός είναι ο τρίτος σημαντικότερος. Οι παράγοντες με τις σημαντικότερες διαφορές μεταξύ των γενεών είναι η Ισορροπία προσωπικής – εργασιακής ζωής και η Φήμη της εταιρείας. Τα άτομα της Γενιάς Χ ενδιαφέρονται περισσότερο για την εξισορρόπηση της προσωπικής και επαγγελματικής τους ζωής και λιγότερο για τη φήμη της εταιρείας, ενώ αντίθετα τα άτομα της Γενιάς Υ ενδιαφέρονται περισσότερο για τη φήμη της εταιρείας που θα επιλέξουν ως εργοδότη. Όσον αφορά τον δυναμισμό, την καινοτομία και την τεχνολογία, δεν παρατηρείται μεγάλη διαφοροποίηση μεταξύ των δύο γενεών, γεγονός που μας κάνει να συμπεραίνουμε ότι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως ηλικίας, έχουν την ικανότητα να προσαρμόζονται και να υιοθετούν τις νέες τάσεις της τεχνολογίας.

Κάθε χρόνο, ένα σημαντικό αποτέλεσμα της έρευνάς μας είναι η λίστα με τους πιο επιθυμητούς εργοδότες. **Η φετινή λίστα παρατίθεται στη σελίδα 30 του παρόντος**. Στη συνέχεια, διερευνούμε τους λόγους που οδηγούν τους ερωτηθέντες στην επιλογή τους. Στο **Γράφημα 5** φαίνεται πως το 90,3% του συνολικού δείγματος συμφωνεί ότι η φήμη της εταιρείας παίζει τον σημαντικότερο ρόλο όταν πρέπει να ονοματίσουν μια επιλογή. Ακολουθούν η ποιότητα των προϊόντων και υπηρεσιών και οι ευκαιρίες ανάπτυξης που προσφέρει η εταιρεία, ενώ ο προσανατολισμός της στην καινοτομία και η κοινωνική ευθύνη είναι κάποιοι ακόμα παράγοντες που βρίσκονται σε υψηλή θέση. Η ιεράρχηση των παραγόντων αυτών παραμένει σταθερή τα τελευταία χρόνια.



Γράφημα 5: Λόγοι Επιλογής Επιθυμητής Εταιρείας

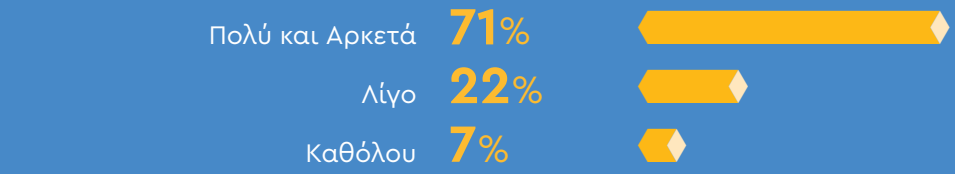
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 1. Για να διαμορφώσει μια εταιρεία την εικόνα του "επιθυμητού εργοδότη", θα πρέπει να έχει καλή φήμη και ποιοτικά προϊόντα & υπηρεσίες, και να προσφέρει ένα καλό πακέτο αμοιβών/παροχών καθώς και ευκαιρίες ανάπτυξης στο ανθρώπινο δυναμικό της.

Νεοφυείς επιχειρήσεις (startups)

Οι νεοφυείς επιχειρήσεις είναι ένα νέο μοντέλο επιχειρηματικότητας που δίνει έμφαση στην καινοτομία. Ο τομέας των startups παρουσιάζει μεγάλη άνθηση στη χώρα μας την τελευταία δεκαετία και προσελκύει έναν διαρκώς αυξανόμενο αριθμό ανθρώπων που θέλουν ν' απασχοληθούν σ' αυτές.

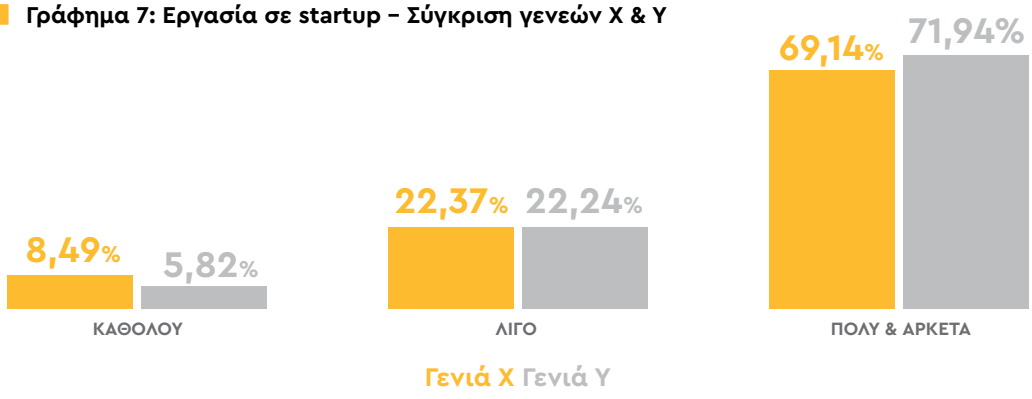
Εδώ εξετάζουμε τη στάση των δύο γενεών ως προς τις νεοφυείς επιχειρήσεις. Τα άτομα που έλαβαν μέρος στην έρευνα δηλώνουν σε σημαντικό βαθμό (71%) ότι θα τους ενδιέφερε, πολύ ή αρκετά, να εργαστούν σε μια τέτοια εταιρεία, σύμφωνα με το **Γράφημα 6**. Παρατηρούμε αύξηση του ποσοστού σε σχέση με πέρσι, όπου το ενδιαφέρον ήταν στο 68%.

Γράφημα 6: Εργασία σε startup



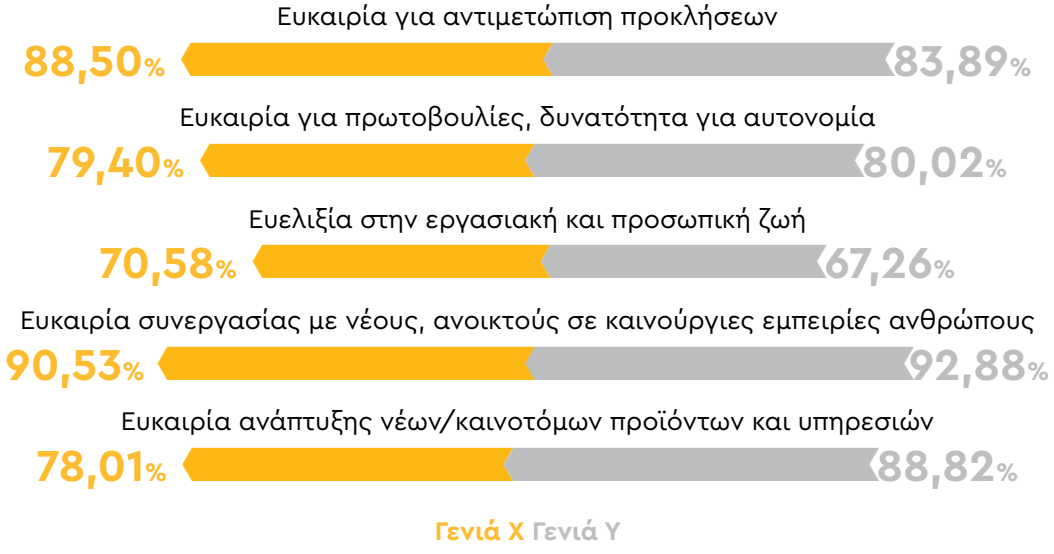
Στο **Γράφημα 7** φαίνεται πως τα άτομα της Γενιάς Υ και Χ δεν παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές ως προς το ενδιαφέρον τους για τις νεοφυείς επιχειρήσεις, καθώς το ποσοστό ενδιαφέροντος φτάνει το 69,14% για τη Γενιά Χ και το 71,94% για τη Γενιά Υ.

Γράφημα 7: Εργασία σε startup – Σύγκριση γενεών Χ & Υ



Οι λόγοι για τους οποίους οι συμμετέχοντες θέλουν να εργαστούν σε μια νεοφυή εταιρεία παρουσιάζονται στο **Γράφημα 8**. Όπως και την προηγούμενη χρονιά, ο πιο σημαντικός παράγοντας που κάνει και τις δύο Γενιές Χ και Υ (90,53% και 92,88%, αντίστοιχα) να θέλουν να εργαστούν σε μια startup είναι η συνεργασία με νέους ανθρώπους που είναι ανοιχτοί σε καινούργιες εμπειρίες. Για τα άτομα της Γενιάς Χ, η ευκαιρία να αντιμετωπίσουν προκλήσεις είναι ο δεύτερος πιο σημαντικός λόγος για την επιλογή εργασίας σε εταιρείες startup, ενώ οι ευκαιρίες για πρωτοβουλίες και δυνατότητα αυτονομίας όσο και οι ευκαιρίες για ανάπτυξη νέων προϊόντων και υπηρεσιών κατατάσσονται στις επόμενες θέσεις. Η εξισορρόπηση εργασιακής και προσωπικής ζωής παίζει μικρότερη σημασία στην επιλογή για εργασία σε μια νεοφυή εταιρεία, για όλες τις ηλικιακές ομάδες.

Γράφημα 8: Λόγοι για εργασία σε startup



3. Οι συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα σήμερα

Η μακρά οικονομική κρίση που έχει βιώσει η χώρα, έχει επηρεάσει τον τρόπο που οι εργαζόμενοι βλέπουν την εργασία και την καριέρα τους.

Είναι ενδιαφέρον να σημειώσει κανείς πως σχεδόν 1 στους 3 συμμετέχοντες στην έρευνα δεν έχουν ζήσει άλλη εργασιακή πραγματικότητα εκτός της κρίσης. Αυτό σημαίνει ότι οι προσδοκίες και οι στάσεις τους διαμορφώθηκαν εξαρχής σε ένα πιο δύσκολο περιβάλλον, χωρίς τις ευκαιρίες σύγκρισης με μια προηγούμενη ευνοϊκότερη πραγματικότητα.

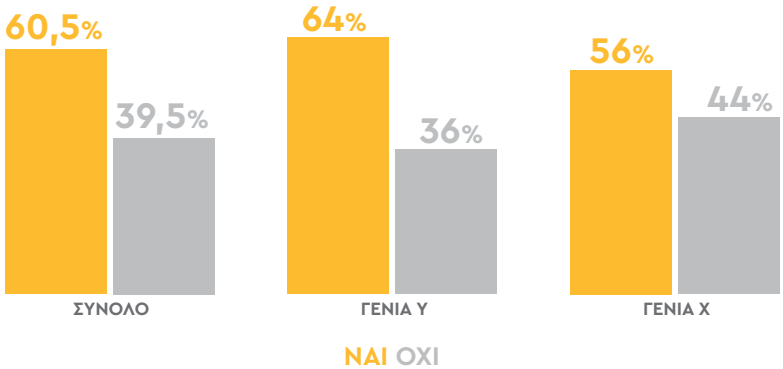
Στην ενότητα αυτή εξετάζουμε λεπτομερώς το εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα σήμερα. Πιο συγκεκριμένα, εξετάζουμε τα ποσοστά και το είδος απασχόλησης, τον επιθυμητό αλλά και τον πραγματικό μισθό, καθώς και τις παροχές που προσφέρονται στην εργασία.

Απασχόληση

Το 60,5% των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα εργάζονται, ενώ το 39,5% όχι. Τα ποσοστά αυτά παρουσιάζουν πτώση σε σχέση με τα δύο προηγούμενα χρόνια, που διατηρήθηκαν στο 65 και 35% αντίστοιχα*. Το εύρημα της πτώσης του ποσοστού απασχόλησης είναι πολύ σημαντικό γι' αυτό θελήσαμε να το διερευνήσουμε περισσότερο. Στο **Γράφημα 9** παρουσιάζονται τα ποσοστά και ανά γενιά. Η ανάλυση δείχνει ότι στα άτομα της Γενιάς Υ το ποσοστό απασχόλησης έχει παραμείνει σταθερό, όπως ήταν τα δύο προηγούμενα χρόνια. Για τη Γενιά Χ όμως, οι δείκτες απασχόλησης είναι χαμηλότεροι.

**τα ποσοστά αυτά παρουσιάζουν διαφοροποιημένη εικόνα σε σχέση με τα ποσοστά της ΕΛΣΤΑΤ (Ελληνική Στατιστική Αρχή), όμως η διαφορά αυτή οφείλεται σε ένα πλήθος παραγόντων: εξεταζόμενο δείγμα, ηλικιακή κατανομή, μορφή απασχόλησης (προσωρινή, μερική, «ευέλικτη») κλπ.*

Γράφημα 9: Ποσοστά απασχόλησης



Θέλοντας να δούμε την κατανομή των ποσοστών ανεργίας στο δείγμα μας ως προς το φύλο, επιβεβαιώνεται ότι οι Γυναίκες σε υψηλότερο ποσοστό (59%) σε σχέση με τους Άντρες (41%) παραμένουν εκτός αγοράς εργασίας.

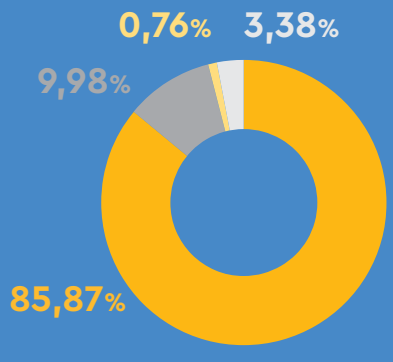
Γράφημα 10: Απόρριψη Θέσης Εργασίας μη Σχετικής με το Αντικείμενο Σπουδών

Ως προς απασχόληση σε θέση εργασίας σχετικής με το αντικείμενο σπουδών βλέπουμε ότι όλοι οι ερωτώμενοι στην πλειοψηφία τους δεν θα απέρριπταν θέσεις μη σχετικές με τις σπουδές τους (**Γράφημα 10**). Ωστόσο, η Γενιά Y δηλώνει σε σημαντικά υψηλότερο ποσοστό (21% έναντι 16% της Γενιάς X) ότι δεν θέλει να εργαστεί σε μη σχετική με τις σπουδές της θέση.

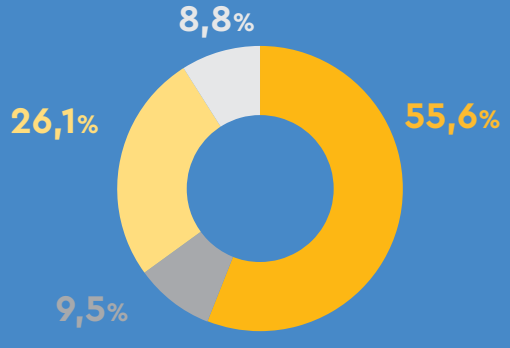
Όπως φαίνεται στο **Γράφημα 11**, το 86% όσων εργάζονται διατηρεί θέσεις πλήρους απασχόλησης, το 10% μερικής απασχόλησης, το 1% μόνο κάνει πρακτική άσκηση και 3% είναι αυτοαπασχολούμενοι. Παρατηρούμε ότι το ποσοστό πλήρους απασχόλησης έχει ανέβει ελάχιστα σε σχέση με πέρυσι, που ήταν 84%, ενώ κατά 4% και 1%, έχουν μειωθεί τα ποσοστά μερικής απασχόλησης και πρακτικής άσκησης, αντίστοιχα.

Στο **Γράφημα 12** παρουσιάζεται το επίπεδο στην εταιρική ιεραρχία που έχουν οι συμμετέχοντες της έρευνας. Η πλειοψηφία του δείγματος κατέχει θέση υπαλλήλου στην εταιρεία που εργάζεται, ενώ το υπόλοιπο είναι στελέχη (δηλαδή βρίσκονται σε θέσεις εργασίας που έχουν την ευθύνη υφισταμένων).

Γράφημα 11: Τύπος απασχόλησης



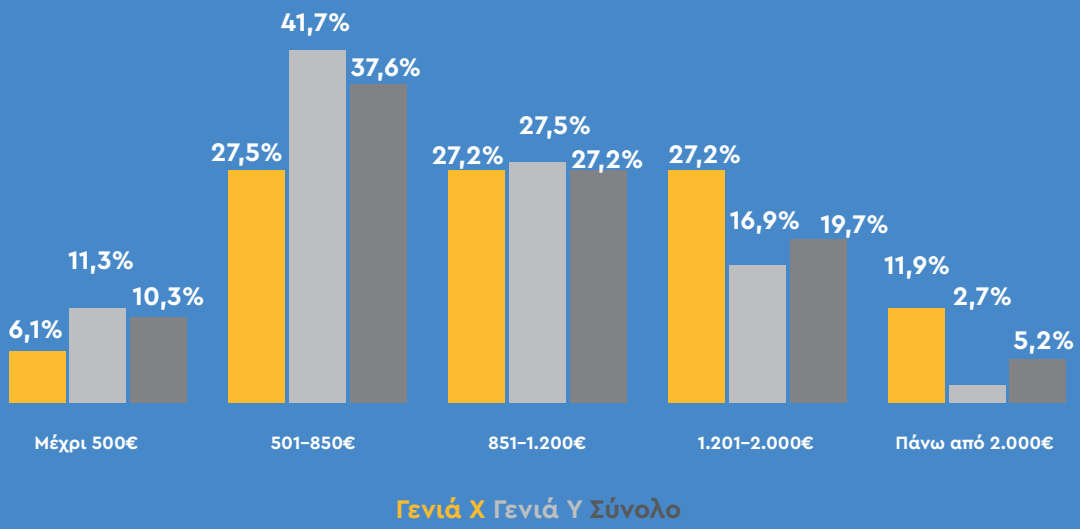
Γράφημα 12: Θέση στην ιεραρχία



Μισθός και παροχές

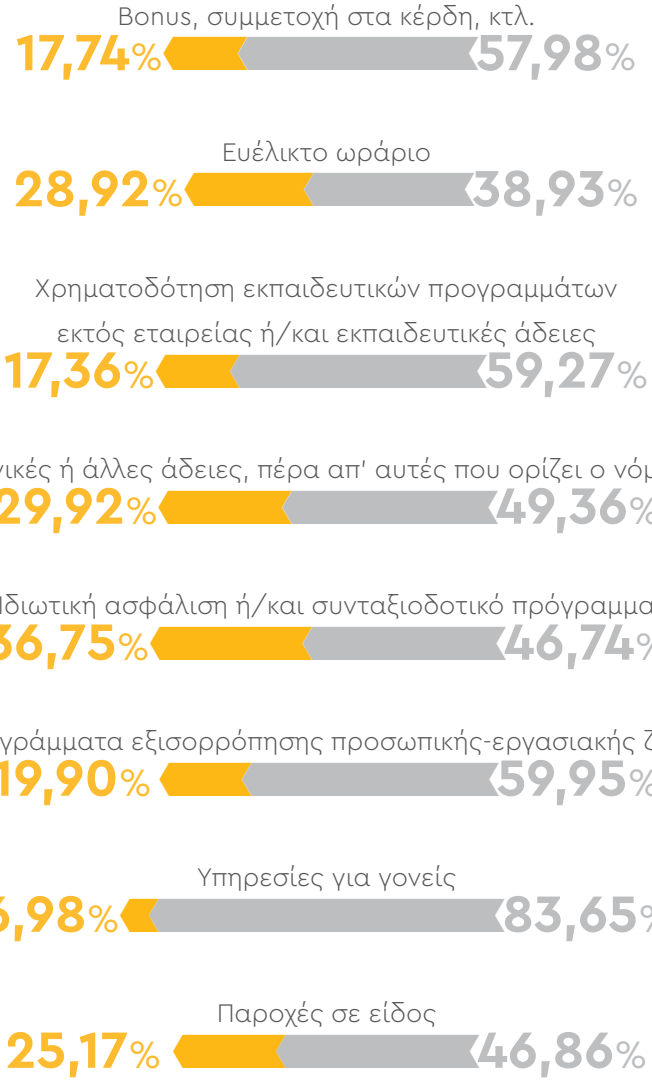
Μια σημαντική ερώτηση αφορά τον καθαρό μισθό που λαμβάνουν όσοι εργάζονται. Όπως βλέπουμε στο **Γράφημα 13**, λιγότεροι από 10% λαμβάνουν μέχρι €500 και περίπου 5% πάνω από €2.000. Το μεγαλύτερο ποσοστό όσων απάντησαν στην έρευνα (37,6%) λαμβάνουν €501–850, στο επίπεδο των €851–1.200 βρίσκεται το 27,2% του δείγματος, ενώ 19,7% αμείβονται με €1.201–2.000. Αν αναλύσουμε τα ποσοστά ανά γενιά, παρατηρούμε πως σαφώς μεγαλύτερα είναι τα ποσοστά των εργαζομένων της Γενιάς Υ που παίρνουν μέχρι €850. Στο μεσαίο μισθολογικό επίπεδο των €851–1.200 δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις γενιές, ενώ αντίστροφα, όσο ανεβαίνουμε στη μισθολογική κλίμακα βρίσκουμε περισσότερους εργαζόμενους μεγαλύτερων ηλικιών.

Γράφημα 13: Καθαρός μισθός



Πέρα από τον μισθό, το πακέτο αποδοχών συμπληρώνουν οι παροχές. Στο **Γράφημα 14** απεικονίζονται τα ποσοστά των εργαζομένων που είτε λαμβάνουν σε ικανοποιητικό βαθμό είτε δεν λαμβάνουν καθόλου τις παρακάτω παροχές στην εργασία τους. Η ιδιωτική ασφάλιση ή/και τα συνταξιοδοτικά προγράμματα είναι η πιο συχνή παροχή, την οποία λαμβάνει το 36,75%, ακολουθούν οι γονικές ή άλλες άδειες πέρα από αυτές που ορίζει ο νόμος (29,92%) και το ευέλικτο ωράριο (28,92%). Υπηρεσίες για γονείς, όπως παιδικός σταθμός ή κατασκήνωση, προσφέρονται μόνο στο 6,98% των εργαζομένων του δείγματος. Ενδιαφέρον έχει και η διαπίστωση ότι περίπου 60% δεν έχει καθόλου προγράμματα εξισορρόπησης προσωπικής – εργασιακής ζωής, χρηματικά bonus διαφόρων ειδών (57,98%) και διευκόλυνση για την παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων, όπως εκπαιδευτική χρηματοδότηση ή άδειες (59,27%).

Γράφημα 14: Παροχές που λαμβάνω στην εργασία μου



Τέλος, όπως και πέρσι, ρωτήσαμε τους συμμετέχοντες στην έρευνα αν, κατά τη διάρκεια του τελευταίου έτους, έχουν προσπαθήσει να **δημιουργήσουν εισόδημα από δραστηριότητες** είτε στο διαδίκτυο είτε στα πλαίσια του sharing economy (όπως, π.χ. Airbnb, uber, e-bay).
Το ποσοστό όσων απάντησαν θετικά είναι πολύ μικρό, 12,4% για το διαδίκτυο και 6,9% για το sharing economy. Τα νούμερα αυτά δεν διαφοροποιούνται σημαντικά ανά γενιά και παραμένουν στα ίδια επίπεδα με τα περσινά.

Εργασιακό περιβάλλον

Στο **Γράφημα 15** φαίνεται η αξιολόγηση των εργαζομένων για τις συνθήκες εργασίας που βιώνουν. Σε πολύ υψηλά ποσοστά βρίσκεται η ικανοποίηση από τις καλές σχέσεις με τους συναδέλφους (77,8%) και την καλή φήμη της εταιρείας στην αγορά (74,4%). Ακολουθούν, με υψηλά ποσοστά άνω του 50%, οι καλές συνθήκες υγιεινής και το ασφαλές περιβάλλον, το ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας και η ικανοποίηση από τη σιγουριά για τη θέση. Σε πολύ χαμηλό επίπεδο βρίσκονται οι προοπτικές εξέλιξης (32,8%), οι ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης (31,8%) και ο ικανοποιητικός μισθός (38,8%). Τα υψηλά ποσοστά ικανοποίησης στους περισσότερους παράγοντες αξιολόγησης της ικανοποίησης στην εργασία, όπως και τα ποσοστά δυσαρέσκειας που στην χειρότερη περίπτωση φτάνουν το 32%, αποτελούν μια θετική ένδειξη για τις εργασιακές συνθήκες.

Γράφημα 15: Ποσοστά ικανοποίησης από το εργασιακό περιβάλλον

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 3. Τα επίπεδα απασχόλησης και μισθών παρουσιάζουν διαφορές μεταξύ των γενεών. Η Γενιά Χ, αν και λαμβάνει υψηλότερους μισθούς από τη Γενιά Υ, παρουσιάζει μικρότερα ποσοστά απασχόλησης. Παροχές στην εργασία απολαμβάνει λιγότερο από το ⅓ των ερωτώμενων. Παρ' όλα αυτά οι συμμετέχοντες δηλώνουν ικανοποιημένοι από το εργασιακό τους περιβάλλον.

Επιθυμητός μισθός

Μια διαχρονική ερώτηση στην έρευνά μας αφορά το ελάχιστο επίπεδο του επιθυμητού μηνιαίου μισθού που θα ήθελαν οι συμμετέχοντες να λαμβάνουν για μια θέση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα και από δική τους επιχειρηματική δραστηριότητα. Βλέποντας τα αποτελέσματα σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη (**Γράφημα 16**) παρατηρούμε φέτος μία σημαντική αύξηση και στα δύο μεγέθη, η οποία ξεπερνά κάθε προηγούμενη χρονιά. Ενώ τα προηγούμενα χρόνια οι αυξομειώσεις που παρατηρούσαμε ήταν της τάξης των €100, φέτος η αύξηση στον μέσο ελάχιστο επιθυμητό μισθό για τον ιδιωτικό τομέα προσεγγίζει τα €400, ενώ αντίστοιχα για επιχειρηματική δραστηριότητα η αύξηση ξεπερνά τα €700. Επίσης, φέτος για πρώτη φορά βλέπουμε το άνοιγμα της ψαλίδας μεταξύ των μέσων επιθυμητών απολαβών από μισθωτή εργασία σε σχέση με τις επιθυμητές απολαβές από επιχειρηματική δραστηριότητα, να φτάνει τα €1.500, ενώ τα προηγούμενα χρόνια κυμαινόταν στα €1.100.

Γράφημα 16: Ελάχιστη επιθυμητή καθαρή μηνιαία αμοιβή

Έτος	Ιδιωτικός τομέας	Δική μου επιχείρηση
2014	1.090 €	2.239 €
2016	985 €	2.150 €
2017	984 €	2.133 €
2018–19	1.076 €	2.212 €
2020	1.438 €	2.986 €

Η αύξηση αυτή στον ελάχιστο επιθυμητό μισθό που δείχνουν τα αποτελέσματά μας, είναι πιθανό να οφείλεται σε δύο παράγοντες. Ο πρώτος είναι η συμμετοχή εκπροσώπων της Γενιάς Χ στο δείγμα μας, οι οποίοι, όπως συζητήθηκε και παραπάνω, λαμβάνουν κατά μέσο όρο υψηλότερους μισθούς σε σχέση με τη Γενιά Υ. Ο δεύτερος είναι η ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας που είχε αρχίσει να διαφαίνεται κατά την περίοδο της συλλογής των στοιχείων (πριν την έλευση του COVID-19), η οποία αντανακλάται σε αυξημένη αισιοδοξία ως προς τις μισθολογικές προοπτικές. Επίσης, θετική ένδειξη αποτελεί η διεύρυνση της αντιλαμβανόμενης διαφοράς στο αναμενόμενο εισόδημα από επιχειρηματική δραστηριότητα, σε σχέση με τη μισθωτή εργασία. Αυτό καταδεικνύει μια πιο υγιή στάση προς την επιχειρηματικότητα, την οποία θεωρούμε ότι έχουν καλλιεργήσει τα πολλά θετικά παραδείγματα ανάπτυξης μικρών ελληνικών επιχειρήσεων με διεθνή προσανατολισμό που έχουν προβληθεί τα τελευταία χρόνια.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 4. Κατά μέσο όρο, ο ελάχιστος επιθυμητός μηνιαίος μισθός που θα ήθελαν να λαμβάνουν οι συμμετέχοντες από μια θέση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα παρουσιάζεται φέτος αισθητά αυξημένος σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια. Το ίδιο ισχύει και για τις επιθυμητές απολαβές από επιχειρηματική δραστηριότητα.

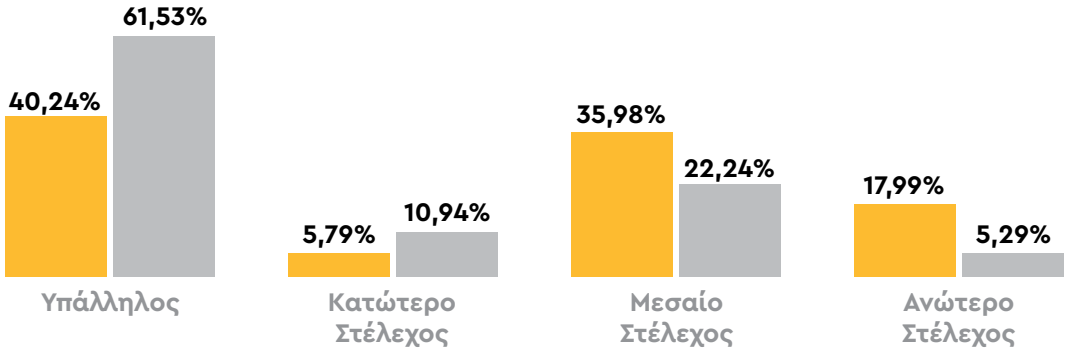
4. Ηλικιακές διαφοροποιήσεις στον εργασιακό χώρο

Στη φετινή έρευνα εξετάζουμε για πρώτη φορά τις ηλικιακές διαφορές στον χώρο εργασίας και το πώς τις αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, το 55,6% των συμμετεχόντων στην έρευνα κατέχει υπαλληλική θέση στην εταιρεία που εργάζεται, το 9,51% είναι κατώτερα στελέχη, το 26,06% μεσαία και το 8,83% ανώτερα.

Τα ποσοστά αυτά διαφοροποιούνται αν συγκρίνουμε μεταξύ τους τις Γενιές Χ και Υ (**Γράφημα 17**). Αρχικά, η πλειοψηφία των ατόμων της Γενιάς Υ που απάντησε στην έρευνα καταλαμβάνουν θέση υπαλλήλου (61,5%), το 22,2% θέση μεσαίου στελέχους, το 10,9% κατώτερου στελέχους και μόνο το 5,3% θέση ανώτερου στελέχους. Τα άτομα της Γενιάς Χ σε σημαντικά χαμηλότερο ποσοστό καταλαμβάνουν θέση υπαλλήλων (40,2%) και κατώτερων στελεχών (5,8%). Αντίθετα, είναι μεγαλύτερα τα ποσοστά τους σε θέσεις μεσαίων (36%) και ανώτερων (18%) στελεχών. Η διαφορά αυτή στα ανώτερα ιεραρχικά κλιμάκια δικαιολογείται από τη μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία που έχουν τα άτομα της Γενιάς Χ. Είναι επίσης συμβατό με το εύρημα που παρουσιάστηκε παραπάνω (στο **Γράφημα 13**), δηλαδή ότι όσο ανεβαίνουμε στη μισθολογική κλίμακα βρίσκουμε περισσότερους εργαζόμενους μεγαλύτερων ηλικιών.

Γράφημα 17: Θέση στην ιεραρχία



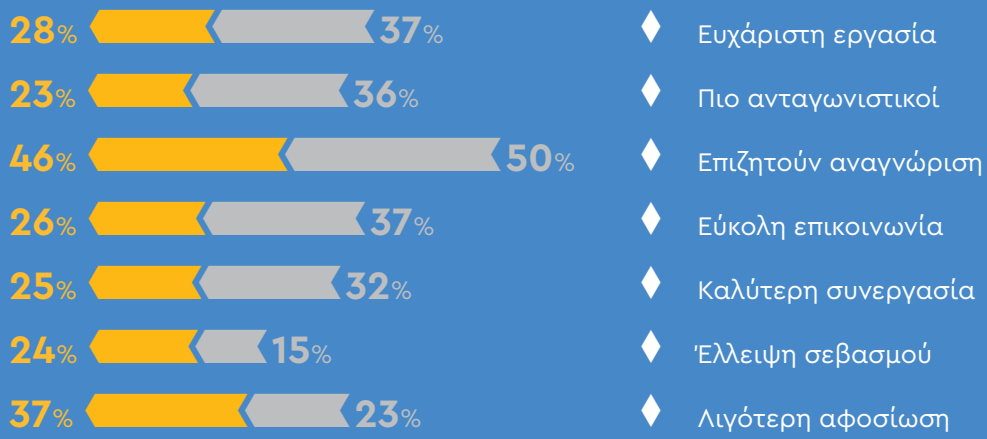
Αυτό μπορεί να γίνει ακόμα πιο εμφανές από το **Γράφημα 18**, όπου ερευνάται η ηλικία του άμεσα προϊσταμένου. Το 76,47% της Γενιάς Υ έχει προϊστάμενο μεγαλύτερο σε ηλικία, το 18,59% σε παρόμοια ηλικία και 4,94% σε μικρότερη ηλικία. Τα ποσοστά αυτά επιβεβαιώνουν ότι τα άτομα της Γενιάς Υ κατέχουν συνήθως χαμηλότερες ιεραρχικά θέσεις σε σχέση με τα άτομα της Γενιάς Χ.

Με τη σειρά τους, τα άτομα της Γενιάς Χ έχουν κι αυτά προϊστάμενους μεγαλύτερης ηλικίας σε ποσοστό 40,18%, γεγονός που καταδεικνύει τη δυναμική παρουσία των Baby Boomers στην αγορά εργασίας. Όπως ειπώθηκε και παραπάνω, η οικονομική κρίση διεθνώς, αλλά όπως δείχνουν τα στοιχεία και στην Ελλάδα, έχει επιμηκύνει την εργασιακή ζωή εργαζομένων που, υπό ευνοϊκότερες συνθήκες, θα είχαν ήδη συνταξιοδοτηθεί. Παράλληλα, δεν είναι μικρό ούτε το ποσοστό (23,01%) των ατόμων που έχουν προϊστάμενους μικρότερης ηλικίας, λόγω της ανέλιξης στην ιεραρχία που έχουν επιτύχει τα άτομα της Γενιάς Υ.

Γράφημα 18: Ηλικία άμεσα προϊσταμένου

Θελήσαμε ακόμα να διερευνήσουμε τις αντιλήψεις των συμμετεχόντων για τη συνεργασία τους με τους νεότερους συναδέλφους τους (**Γράφημα 19**). Όπως φαίνεται, η πιο κοινή πεποίθηση και των δύο γενεών (σε ποσοστό 50% για τη Γενιά Υ και 46% για τη Γενιά Χ) είναι πως οι νεότεροι συνάδελφοί τους επιζητούν περισσότερο από τους μεγαλύτερους την αναγνώριση. Περίπου το 36% των συμμετεχόντων της Γενιάς Υ θεωρούν ότι η εργασία με νεότερους συναδέλφους είναι πιο ευχάριστη και η επικοινωνία μαζί τους ευκολότερη, ενώ σε ίδιο ποσοστό θεωρούν τους νεότερους πιο εξοικειωμένους με τον ανταγωνισμό. Ένα πολύ μικρό μόνο ποσοστό των μελών της Γενιάς Υ πιστεύει για τους νεότερους εργαζόμενους πως δεν δείχνουν σεβασμό στους μεγαλύτερους συναδέλφους τους και αφοσίωση στην εργασία (15% και 23% αντίστοιχα).

Γράφημα 19: Αντιλήψεις για τους νεότερους εργαζόμενους



5. Αντιλήψεις σχετικά με την καριέρα

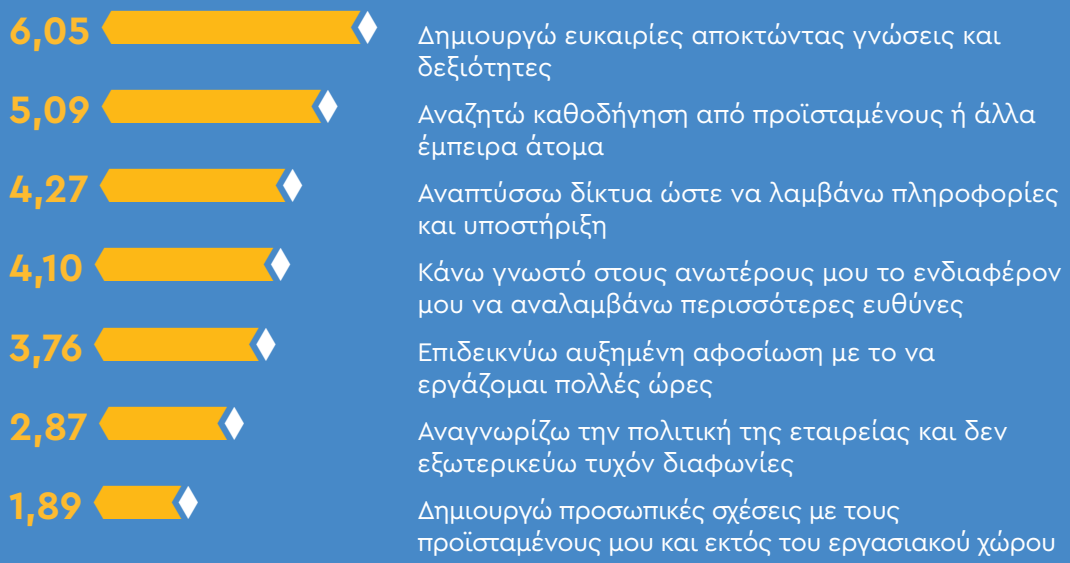
Καριέρα είναι η εξελισσόμενη συνέχεια των εργασιακών εμπειριών ενός ατόμου στον χρόνο. Οι ενέργειες και η πρόοδος που κάνει ένα άτομο στη διάρκεια της εργασιακής του ζωής συνιστούν την καριέρα. Οι περισσότεροι άνθρωποι δείχνουν ενδιαφέρον ή κλίση σε συγκεκριμένους τομείς ή επαγγέλματα. Η επιλογή καριέρας εμπεριέχει μια σειρά δράσεων και βημάτων που καταλήγουν στην επίτευξη του επιθυμητού αποτελέσματος. Στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον η επιλογή καριέρας γίνεται σε διάφορα στάδια της εργασιακής ζωής και όχι μόνο στο ξεκίνημά της, όπως γινόταν παλαιότερα.

Στην ενότητα αυτή εξετάζουμε διάφορα θέματα που είναι σημαντικά στη διεθνή βιβλιογραφία για την καριέρα. Κάποια από αυτά είναι οι στρατηγικές και ο προσανατολισμός καριέρας, η κινητικότητα, η ικανοποίηση και οι προβληματισμοί των συμμετεχόντων σχετικά με τη συνέχιση της καριέρας τους.

Στρατηγικές καριέρας

Οι στρατηγικές καριέρας αναφέρονται στις προγραμματισμένες ενέργειες που κάνουν τα άτομα προκειμένου να αναπτύξουν την καριέρα τους. Στην ερώτηση αυτή ζητήσαμε από τους συμμετέχοντες να ιεραρχήσουν το πόσο σημαντικές θεωρούν τις επτά στρατηγικές για την εξέλιξη της δικής τους καριέρας. Στο **Γράφημα 20** φαίνεται πως η στρατηγική που ιεραρχείται ως πιο σημαντική από την πλειοψηφία των ερωτηθέντων είναι η εξέλιξη της καριέρας μέσω της απόκτησης γνώσεων και δεξιοτήτων. Ακολουθεί η αναζήτηση καθοδήγησης από προϊσταμένους και άλλα έμπειρα άτομα και η δημιουργία υποστη-

Γράφημα 20: Στρατηγικές καριέρας



**Τα παραπάνω αριθμητικά στοιχεία δεν είναι ποσοστά επί τοις εκατό, είναι αναγωγή σε κλίμακα "σημασίας".*

ρικτικών δικτύων. Παρακάτω φαίνονται και οι υπόλοιπες στρατηγικές καριέρας.

Κινητικότητα στην Εργασία

Σε ένα παγκοσμιοποιημένο και συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον η στάση των εργαζομένων ως προς την κινητικότητα στην εργασία είναι ένα σημαντικό θέμα. Στη παρούσα έρευνα επιλέξαμε να εξετάσουμε δύο μορφές κινητικότητας: α) τη φυσική κινητικότητα, πόσο δηλαδή το άτομο θέλει την παραμονή του σ' έναν οργανισμό, και β) την ψυχολογική κινητικότητα, πόσο δηλαδή το άτομο θέλει να δουλεύει με διαφορετικούς ανθρώπους σε διαφορετικά projects. Όπως βλέπουμε και από το **Γράφημα 21** οι Γενιές διαφέρουν ως προς το πώς βλέπουν την παραμονή τους σε έναν οργανισμό. Οι μεγαλύτεροι εργαζόμενοι φαίνεται γενικά να προτιμούν σε μεγάλο βαθμό την απασχόληση σε έναν οργανισμό που τους είναι οικείος (54%), έχουν τη σιγουριά της απασχόλησης (46%) και ένα σταθερό, προβλέψιμο εργασιακό περιβάλλον (30% και 35%, αντίστοιχα). Σε χαμηλότερα, αλλά ωστόσο σε σχετικά υψηλά ποσοστά κυμαίνονται και οι απαντήσεις των ατόμων της Γενιάς Υ, που επιθυμούν να εργάζονται σε ένα γνώριμο περιβάλλον (47%), όπου τα πράγματα είναι προβλέψιμα και αισθάνονται ασφάλεια ως προς την απασχόληση (33%), ενώ το να παραμείνουν στην ίδια επιχείρηση σε όλο τον εργασιακό τους βίο δεν φαίνεται να είναι μια ελκυστική επιλογή (19%).

Ενδιαφέροντα είναι τα αποτελέσματα και στις ερωτήσεις της ψυχολογικής κινητικότητας. Παρόλο που τα ποσοστά και για τις δύο ηλικιακές κατηγορίες είναι πολύ υψηλά, οι εργαζόμενοι που ανήκουν στη Γενιά Χ δηλώνουν σε υψηλότερο ποσοστό την επιθυμία τους να συμμετέχουν σε έργα που απαιτούν συνεργασία με άτομα από διαφορετικές εταιρείες (73%), με άλλα άτομα εκτός του τμήματος που εργάζονται (65%) και να εργάζονται εκτός εταιρείας (47%). Τα αντίστοιχα ποσοστά για τη Γενιά Υ είναι σταθερά μικρότερα (62%, 58% και 39%, αντίστοιχα). Μόνο στην ερώτηση για το πόσο αναζητούν εργασίες που τους δίνουν τη δυνατότητα να μάθουν κάτι καινούργιο, η Γενιά Υ απαντά σε υψηλότερο ποσοστό (82%) ότι αυτό είναι κάτι που το επιθυμεί πάρα πολύ, το ποσοστό όμως και για τη Γενιά Χ είναι εξίσου πολύ υψηλό (80%) και φαίνεται ότι αυτό δεν είναι κάτι που διαφοροποιεί τους εργαζόμενους των διαφορετικών Γενιών.

Γράφημα 21: Κινητικότητα στην Εργασία

Εξέλιξη καριέρας: ικανοποίηση και προβληματισμοί

Άλλη μια παράμετρος που μελετάμε φέτος για πρώτη φορά είναι οι αλλαγές που έχουν βιώσει οι εργαζόμενοι στην καριέρα τους κατά τη διάρκεια των τελευταίων 5 ετών και το πόσο ικανοποιημένοι είναι από την καριέρα τους, τόσο συνολικά όσο και σε επιμέρους διαστάσεις.

Όσον αφορά τις θετικές αλλαγές, το 60% των ερωτηθέντων έχει αναλάβει αυξημένα εργασιακά καθήκοντα και ευθύνες την τελευταία πενταετία, και το 20% έχει μετακινηθεί σε υψηλότερο επίπεδο ιεραρχίας. Βλέπουμε ωστόσο, ότι μόνο για το 25%, αυτό έχει συνδεθεί με σημαντική αύξηση στον ετήσιο μισθό και για το 10,3% με άλλες παροχές όπως μετοχές ή bonus. Αλλαγή εργοδότη έχει κάνει το 53,6% του δείγματος, και το 41,1% έχει δει βελτίωση στο εργασιακό του περιβάλλον. Υπάρχουν όμως και εργαζόμενοι που έχουν υποστεί αρνητικές αλλαγές, όπως ανεργία λίγων μηνών (27,1%), σημαντική μείωση στον ετήσιο μισθό (20,1%) και μακροχρόνια ανεργία (11,8%).

Γράφημα 22: Εξέλιξη καριέρας τα τελευταία 5 χρόνια

Σε συνδυασμό με τα παραπάνω δεδομένα, ένα ενδιαφέρον εύρημα είναι ο μεσαίος βαθμός ικανοποίησης που δείχνουν να έχουν οι συμμετέχοντες από την καριέρα τους (**Γράφημα 23**). Σε πενταβάθμια κλίμακα, η ικανοποίηση με την παρούσα εργασία τους, τον ρυθμό εξέλιξής τους και την καριέρα τους γενικά ως τώρα τους βρίσκεται κοντά στο 3. Αυτό αντανακλάται και στους αντίστοιχους βαθμούς ικανοποίησης σχετικά με την πρόοδο στους στόχους καριέρας και στην επιτυχία. Πιο χαμηλή ικανοποίηση, περίπου στο 2,7, υπάρχει για το εισόδημα και την άνοδο στην ιεραρχία. Ένα ποσοστό 65% θεωρεί ότι είναι αρκετά ή πολύ πιθανό να εξελιχθεί μέσα στην επόμενη πενταετία. Τέλος, η υψηλότερη ικανοποίηση φτάνει το 3,4 και αφορά την πρόοδο που τα άτομα θεωρούν πως έχουν κάνει στην ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων. Αυτό το εύρημα είναι συμβατό με όσα είπαμε προηγουμένως για τις στρατηγικές καριέρας, ότι δηλαδή η ανάπτυξη νέων γνώσεων και ικανοτήτων είναι η στρατηγική που ακολουθεί το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος.

Γράφημα 23: Ικανοποίηση από την εξέλιξη της καριέρας

3,1	με την καριέρα μου μέχρι τώρα
2,9	με την παρούσα εργασία μου
2,9	με τον ρυθμό της εργασιακής μου εξέλιξης
3,7	Θεωρώ πιθανόν να εξελιχθώ μέσα στα επόμενα 5 χρόνια
3,1	με την επιτυχία που εχω κάνει στην καριέρα μου
3,1	με την πρόοδο που έχω κάνει σε σχέση με τους στόχους καριέρας
2,7	με την πρόοδο που έχω κάνει σε σχέση με το εισόδημά μου
2,7	με την πρόοδο που έχω κάνει σε σχέση με την ιεραρχική άνοδο
3,4	με την πρόοδο που έχω κάνει στην ανάπτυξη νέων ικανοτήτων
3,0	με την ισορροπία προσωπικής – επαγγελματικής ζωής

Θελήσαμε να δούμε τι προβληματίζει τους συμμετέχοντες σε σχέση με τη συνέχιση της εργασιακής τους ζωής. Τα μειωμένα ποσά σύνταξης, η αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης, οι προκαταλήψεις ως προς την ηλικία, το ανεπαρκές δίκτυο γνωριμιών, η έλλειψη ικανοτήτων για τη σύγχρονη αγορά εργασίας, οι προκαταλήψεις ως προς το φύλο ή/και τον σεξουαλικό προσανατολισμό είναι οι παράγοντες που προβληματίζουν τους εργαζόμενους όλων των Γενεών. Όπως βλέπουμε από το **Γράφημα 24** δεν έχουμε πολύ σημαντικές διαφορές μεταξύ των γενεών ως προς το τι τους προβληματίζει για την πορεία της εργασιακής τους ζωής. Οι σημαντικότερες διαφορές είναι ότι η Γενιά Χ σε μεγαλύτερο βαθμό θεωρεί ότι υπάρχουν προκαταλήψεις σε σχέση με την ηλικία (72%), και ανησυχεί για τις μειώσεις στις συντάξεις (71%) και την αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης (59%). Τα μειωμένα ποσοστά σύνταξης (58%) και η αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης (49%) φαίνεται να απασχολούν και τους εργαζόμενους της Γενιάς Υ.

Η Γενιά Υ προβληματίζεται περισσότερο από τη Γενιά Χ για το ανεπαρκές δίκτυο γνωριμιών (38%) και την έλλειψη ικανοτήτων για τη σύγχρονη αγορά εργασίας (28%), ενώ η Γενιά Χ θεωρεί σαν πρόβλημα σε υψηλότερο ποσοστό την ελλιπή γνώση των νέων αναδυόμενων κλάδων. Η τεχνολογία και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης απασχολούν περισσότερο τους εργαζόμενους της Γενιάς Χ (20% και 15% αντίστοιχα) σε σχέση με αυτούς της Γενιάς Υ (18% και 11% αντίστοιχα), ωστόσο τα ποσοστά είναι σχετικά χαμηλά και οι διαφορές δεν είναι σημαντικές.

Προσδοκίες για την Καριέρα

Ρωτήσαμε τους εργαζόμενους που απάντησαν στην έρευνα να μας πουν πώς ονειρεύονται την καριέρα τους, τι είναι αυτό που θα τους κάνει να νιώσουν ικανοποίηση από την καριέρα τους. Όπως βλέπουμε και από το **Γράφημα 25**, αυτό που επιζητούν όλοι οι εργαζόμενοι και των δύο ηλικιακών ομάδων από την

Γράφημα 24: Προβληματισμοί για τη συνέχιση της εργασιακής ζωής

καριέρα τους είναι η οικονομική και εργασιακή ασφάλεια σε ποσοστό 87%, ενώ οι αμέσως σημαντικότεροι παράγοντες είναι ο ολοκληρωμένος τρόπος ζωής που αφορά την εξισορρόπηση προσωπικών και εργασιακών απαιτήσεων (86% για τη Γενιά Υ και 84% για τη Γενιά Χ) και η δυνατότητα να βοηθήσουν άλλους (85% και για τις δύο Γενιές). Το να αναπτύξουν τεχνικές ικανότητες φαίνεται να είναι πολύ σημαντικό για τη Γενιά Υ (81%), ενώ είναι σημαντικό και για τη Γενιά Χ, αλλά σε κάπως μικρότερο ποσοστό (74%). Υψηλά είναι και τα ποσοστά ανάγκης για αυτονομία και ελευθερία στον καθορισμό της εργασίας και για τις δύο Γενιές, ωστόσο αυτό φαίνεται να είναι σημαντικότερο για τη Γενιά Υ (74%) σε σύγκριση με τη Γενιά Χ (67%). Η αντιμετώπιση εργασιακών προκλήσεων είναι εξίσου σημαντική και για τις δύο Γενιές (72% Γενιά Υ και 73% Γενιά Χ). Σε χαμηλότερα ποσοστά και χωρίς σημαντικές διαφοροποιήσεις κυμαίνονται τα ποσοστά για την ανάπτυξη διοικητικών ικανοτήτων (57% Γενιά Υ και 58% Γενιά Χ) και καριέρα σε διεθνές περιβάλλον (40% Γενιά Υ και 41% Γενιά Χ). Η επιχειρηματική δραστηριότητα είναι αυτό που ενδιαφέρει λιγότερο και τις δύο ηλικιακές ομάδες ως προς την καριέρα τους με υψηλότερο ωστόσο το ποσοστό των εργαζομένων της Γενιάς Υ που το επιθυμούν (36% έναντι 29%).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 6. Η πλειοψηφία των εργαζομένων έχει αναλάβει αυξημένα εργασιακά καθήκοντα την τελευταία πενταετία, πράγμα όμως που δεν αντικατοπτρίζεται απαραίτητα σε μισθολογική αύξηση και εξέλιξη στην ιεραρχία. Η ικανοποίηση από την καριέρα βρίσκεται σε μέτρια επίπεδα. Οι προκαταλήψεις σε σχέση με την ηλικία, οι μειωμένες συντάξεις και η αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης είναι παράγοντες που προβληματίζουν και τις δύο ηλικιακές ομάδες σε σχέση με το μέλλον της καριέρας τους.

Γράφημα 25: Προσδοκίες ως προς την Καριέρα

Διεθνής Καριέρα

Η στάση ως προς τη Διεθνή Καριέρα είναι ένας βασικός άξονας στην περίοδο της κρίσης και γι' αυτό τον έχουμε μελετήσει σε μεγαλύτερο βάθος. Η διάσταση αυτή αφορά στην επιθυμία των ατόμων να κάνουν διεθνή καριέρα. Ο προσανατολισμός υποδηλώνεται από εννέα ερωτήσεις οι οποίες εξετάζουν τους λόγους για τους οποίους τα άτομα από τις δύο διαφορετικές γενιές θα επέλεγαν να εργαστούν στο εξωτερικό.

Από το **Γράφημα 26** παρατηρούμε ότι οι διαφορές μεταξύ των δύο γενεών είναι πολύ μεγάλες. Για τη Γενιά Υ οι λόγοι για εργασία στο εξωτερικό με σειρά προτίμησης είναι η ανάπτυξη δεξιοτήτων που είναι το μεγαλύτερο ποσοστό (57,70%), η μη εύρεση εργασίας στην Ελλάδα (57,37%), η απόκτηση διεθνούς εμπειρίας (55,02%) και η προσφορά καλύτερης δουλειάς σε άλλη εταιρεία στο εξωτερικό (54%). Για τη Γενιά Χ αντίστοιχα οι λόγοι για εργασία στο εξωτερικό είναι η προσφορά καλύτερης δουλειάς σε άλλη εταιρεία στο εξωτερικό (51,96%), η εύρεση εργασίας σύμφωνα με τις γνώσεις και τις ικανότητές τους (51,49%), η ανάπτυξη των ικανοτήτων τους (49,82%), και η μη εύρεση εργασίας στην Ελλάδα (49,17%).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 7. Τα άτομα της Γενιάς Υ έχουν πιο έντονη τάση εκπατρισμού, σε σχέση με αυτά της Γενιάς Χ.

Γράφημα 26: Λόγοι εκπατρισμού

για να αποκτήσω διεθνή εμπειρία
48,60% 55,02%

για να μην χάσω τη δουλειά μου
34,70% 25,53%

αν με μετέθετε ο οργανισμός μου
41,50% 37,16%

αν μου προσφερόταν μια καλύτερη δουλειά (θέση) σε άλλη εταιρεία στο εξωτερικό
51,96% 54%

αν η εταιρεία στην οποία εργαζόμουν επεκτεινόνταν σε ξένη χώρα
47,11% 46,71%

αν πίστευα ότι η μετακίνηση θα με βοηθούσε στην ανάπτυξη σημαντικών δεξιοτήτων
49,82% 57,70%

αν υπήρχε ζήτηση για ανθρώπους με τις δικές μου γνώσεις και ικανότητες
51,49% 49,37%

αν έβρισκα δουλειά με περισσότερα χρήματα στο εξωτερικό
45,09% 46,54%

αν έβρισκα εργασία στην Ελλάδα
49,17% 57,37%

Γενιά X Γενιά Y

Employers of Choice

Λίστα εταιρειών που ήρθαν στις 10 πρώτες θέσεις ως υποψήφιοι εργοδότες στις προτιμήσεις των νέων της Γενιάς Υ.
Οι εταιρείες Google & Παπαστράτος – Philip Morris Int. βρίσκονται στην 5η θέση, καθώς ισοβάθμησαν.

1. **Lidl Hellas**
2. **Σκλαβενίτης**
3. **Skroutz**
4. **Mondelēz International**
5. **Google**
- **Παπαστράτος – Philip Morris Int.**
7. **Καρέλιας Καπνοβιομηχανία**
8. **Coca – Cola Τρία Έψιλον**
9. **Nestlé**
10. **Beat**

Επίλογος

Τη φετινή χρονιά θελήσαμε να διευρύνουμε την έρευνα καριέρας και στις άλλες Γενιές με σκοπό να καταλάβουμε περισσότερο τις διαφορές που υπάρχουν στις αντιλήψεις καθώς και τον τρόπο με τον οποίο αλληλεπιδρούν οι Γενιές στον χώρο εργασίας.

Οι αλλαγές στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο και στο εργασιακό πεδίο είναι καταιγιστικές και δημιουργούν ένα εξαιρετικά αβέβαιο πλαίσιο που απαιτεί και πιέζει τους εργαζόμενους να αναπτύσσουν συνεχώς νέες ικανότητες και να προσαρμόζονται στις εκάστοτε συνθήκες.

Οι μεταβάσεις, πώς τις χειριζόμαστε και τι ικανότητες απαιτούνται φαίνεται να είναι θέματα που απασχολούν όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από την ηλικία τους, και μια θεματική που μπορεί να ενδιαφέρει και τις επιχειρήσεις και την ευρύτερη κοινωνία.

KARIERA.GR

Καριέρα & Γενιές | 2020
Η έρευνα με μια γρήγορη ματιά

Φέτος για πρώτη φορά επεκτείναμε την έρευνα σε ένα μεγάλο δείγμα (περισσότερα από 4.000 άτομα), που ανήκουν **σε όλες τις Γενιές**: από τους μικρούς της Gen Z (ηλικίας κάτω των 20 ετών), μέχρι τους «μεγάλους» Baby Boomers (άνω των 60 ετών).

Φέτος για πρώτη φορά βάλαμε ως επιλογή φύλου (εκτός από άνδρα και γυναίκα), το non-binary, συμπεριλαμβάνοντας την ειδική αυτή κατηγορία φύλου κάποιων συνανθρώπων μας.

ΕΥΡΗΜΑΤΑ

Παράγοντες επιλογής εργοδότη: Ο πιο σημαντικός παράγοντας για τις δύο κυρίαρχες Γενιές (X&Y) είναι το πακέτο **Αμοιβών/ Παροχών. Ο δεύτερος πιο σημαντικός παράγοντας** για τη Γενιά Υ είναι οι **Ευκαιρίες Ανάπτυξης** που τους παρέχει η εταιρεία, ενώ για τη Γενιά Χ είναι οι **Εργασιακές Σχέσεις**. Αξιοσημείωτο είναι ότι από πέρσι οι Αμοιβές/Παροχές ανέβηκαν από τη δεύτερη θέση, στην πρώτη.

Οι πιο επιθυμητοί εργοδότες: Όταν ζητήσαμε από τους συμμετέχοντες να μας κατονομάσουν κάποιες εταιρείες όπου θα ήθελαν να εργαστούν, στις **10 πρώτες θέσεις των επιλογών** τους ήρθαν οι: *Lidl Hellas, Σκλαβενίτης, Skroutz, Mondelēz International, Google, Παπαστράτος - Philip Morris Int., Καρέλιας Καπνοβιομηχανία, Coca - Cola Τρία Έψιλον, Nestlé & Beat*. Η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτηθέντων επέλεξε εταιρεία με βάση τη «**Φήμη της εταιρείας**» (90,3%) αλλά και τα «**Ποιοτικά προϊόντα/ υπηρεσίες**» που αυτή προσφέρει (88,2%).

Startups: Το 71% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι θα τους ενδιέφερε, πολύ ή αρκετά, να εργαστούν σε startup εταιρεία. Παρατηρούμε αυξημένο ενδιαφέρον σε σχέση με πέρσι, που το ποσοστό αυτό ήταν στο 68%.

Συνθήκες εργασίας: Το 60,5% των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα εργάζονται, ενώ το 39,5% όχι. Οι Γυναίκες παραμένουν εκτός αγοράς εργασίας σε υψηλότερο ποσοστό (59%) σε σχέση με τους Άντρες (41%). Πάνω από το 50% του δείγματος, δεν θα απέρριπτε μια θέση εργασίας μη σχετική με τις σπουδές του.

Μισθός: Το μεγαλύτερο ποσοστό (37,6%) ανήκει στη μισθολογική κλίμακα €501–850 (καθαρές απολαβές), ενώ το 27,2% βρίσκεται στα €851–1.200. ***Η Γενιά Χ, αν και λαμβάνει υψηλότερους μισθούς από τη Γενιά Υ, παρουσιάζει μικρότερα ποσοστά απασχόλησης.***

Επιθυμητός μισθός: ***Ο επιθυμητός μισθός είναι πολύ ανώτερος από αυτόν που λαμβάνει το δείγμα. Και εξίσου ανώτερος από αυτόν που δήλωσαν πέρσι.*** Τα προηγούμενα χρόνια οι αυξομειώσεις που παρατηρούσαμε ήταν της τάξης των €100, ενώ φέτος η αύξηση στον μέσο ελάχιστο **επιθυμητό μισθό** για τον ιδιωτικό τομέα προσεγγίζει τα €400, ενώ αντίστοιχα για επιχειρηματική δραστηριότητα η διαφορά ξεπερνά τα €700.

Παροχές: ***Παροχές (εκτός μισθού) στην εργασία τους λαμβάνουν λιγότεροι από 1 στους 3.*** Η πιο συχνή παροχή είναι **η ιδιωτική ασφάλιση ή/και τα συνταξιοδοτικά προγράμματα**, και την παίρνει το 36,75%.

Απολαβές από διαδίκτυο ή sharing economy: Μόνο ένα 12,4% βγάζει χρήματα από το διαδίκτυο, και 6,9% από το sharing economy.

Εργασιακό περιβάλλον: Στις πρώτες θέσεις ικανοποίησης από το εργασιακό περιβάλλον βρίσκονται οι καλές σχέσεις με τους συναδέλφους (77,8%) και η καλή φήμη της εταιρείας στην αγορά (74,4%). Στις πρώτες θέσεις δυσαρέσκειας (στο 32%) είναι οι προοπτικές εξέλιξης και οι ευκαιρίες εκπαίδευσης που προσφέρει μια δουλειά.

Θέση στην ιεραρχία: Στις υπαλληλικές θέσεις και θέσεις κατώτερων στελεχών υπερέχουν αριθμητικά οι εκπρόσωποι της Γενιάς Υ, ενώ στις θέσεις μεσαίων & ανώτερων στελεχών υπερέχουν οι εκπρόσωποι της Χ. Σημαντικό εύρημα είναι ότι σχεδόν 1 στους 4 (23,01%) έχει προϊστάμενο μικρότερης ηλικίας.

Στρατηγικές καριέρας: Οι τρεις πιο βασικές στρατηγικές ανάπτυξης καριέρας που ακολουθεί το δείγμα είναι α) απόκτηση γνώσεων & δεξιοτήτων, β) αναζήτηση καθοδήγησης από προϊσταμένους & άλλα έμπειρα άτομα, και γ) δημιουργία υποστηρικτικών δικτύων.

Κινητικότητα στην εργασία: Οι εκπρόσωποι της Γενιάς Υ, φαίνονται πιο ευέλικτοι στο να αλλάξουν εταιρεία. Αντιθέτως στο θέμα της κινητικότητας/ευελιξίας εντός του οργανισμού, οι εκπρόσωποι της Γενιάς Χ φαίνονται πιο ευέλικτοι και πιο πρόθυμοι να συμμετέχουν σε έργα που απαιτούν συνεργασία με άτομα από διαφορετικές εταιρείες (73%), με άλλα άτομα εκτός του τμήματος που εργάζονται (65%), και να εργάζονται εκτός εταιρείας (47%).

Αλλαγές πενταετίας: Την τελευταία πενταετία, το 60% έχει αναλάβει αυξημένα καθήκοντα και ευθύνες, και το 20% έχει μετακινηθεί σε υψηλότερο επίπεδο ιεραρχίας. Ωστόσο, μόνο για το 25%, αυτό έχει συνδεθεί με σημαντική αύξηση στον ετήσιο μισθό, και για το 10,3% με άλλες παροχές όπως μετοχές ή bonus. Το 53,6% έχει κάνει αλλαγή εργοδότη, και το 41,1% έχει δει βελτίωση στο εργασιακό του περιβάλλον.

Ικανοποίηση από την παρούσα εργασία: Σε πενταβάθμια κλίμακα, οι ερωτώμενοι δηλώνουν ικανοποιημένοι με ένα μέσο όρο κοντά στο 3 (δηλαδή μέτρια) από την εργασία τους, τον ρυθμό εξέλιξής τους και την καριέρα τους γενικά ως τώρα.

Προβληματισμοί: Τι προβληματίζει περισσότερο τους ερωτώμενους; Τα μειωμένα ποσά σύνταξης, η αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης, οι προκαταλήψεις ως προς την ηλικία, το ανεπαρκές δίκτυο γνωριμιών, η έλλειψη ικανοτήτων για τη σύγχρονη αγορά εργασίας, οι προκαταλήψεις ως προς το φύλο ή/και τον σεξουαλικό προσανατολισμό.

Προσδοκίες καριέρας: Οι τρεις βασικές προσδοκίες είναι η οικονομική και εργασιακή ασφάλεια σε ποσοστό 87%, η εξισορρόπηση προσωπικής και εργασιακής ζωής (86% για τη Γενιά Υ και 84% για τη Γενιά Χ), και η δυνατότητα παροχής βοήθειας προς τους άλλους (85% και για τις δύο Γενιές).

Επιχειρηματικότητα: Περισσότερη κλίση προς τη δημιουργία επιχείρησης έχει η Γενιά Υ (36%), παρά η Γενιά Χ (29%).

Καριέρα στο εξωτερικό: Πιο πρόθυμη για εργασία στο εξωτερικό είναι η Γενιά Υ. Ενας εκπρόσωπος της Γενιάς Υ θα έφευγε έξω, κυρίως (σε ποσοστό 57,7%) αν πίστευε ότι αυτό θα τον βοηθούσε στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του. Αντίθετα ένας εκπρόσωπος της Γενιάς Χ θα έφευγε, κυρίως (κατά 51,96%) αν του προσφερόταν καλύτερη δουλειά/θέση σε άλλη εταιρεία.

CV – Ειρήνη Νικάνδρου

Η **Ειρήνη Νικάνδρου** είναι Επίκουρη Καθηγήτρια σε θέματα Οργανωσιακής Συμπεριφοράς και Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών (Ο.Π.Α.). Είναι Επιστημονική υπεύθυνη Πρακτικής Άσκησης του τμήματος Μάρκετινγκ και Επικοινωνίας και από τον Ιανουάριο του 2018 Αναπλ. Επιστημονική Υπεύθυνη του Γραφείου Διασύνδεσης του Ο.Π.Α. Εχει ασχοληθεί εκτεταμένα σε έρευνα στον χώρο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και είναι μέλος της ομάδας του CRANET και του GLOBE Ελλάδος. Εργασίες της έχουν παρουσιαστεί σε διεθνή ακαδημαϊκά συνέδρια και έχουν δημοσιευθεί σε διεθνή επιστημονικά περιοδικά όπως *The International Journal of HRM, Journal of Managerial Psychology, Management Decision, Human Resource Management Journal, Human Resource Development International* κ.ά.

Έχει σημαντική εμπειρία στην εκπαίδευση τόσο στον ακαδημαϊκό χώρο, όπου διδάσκει Οργανωσιακή Συμπεριφορά, Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (Δ.Α.Δ.), Διοίκηση Εκπαίδευσης και Διοίκηση Επιχειρήσεων σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο, όσο και στις επιχειρήσεις. Τα τρέχοντα ερευνητικά της ενδιαφέροντα εστιάζουν στη μελέτη της ανάπτυξης συλλογικής μάθησης και ανάπτυξης θετικών χαρακτηριστικών και συμπεριφορών, καθώς και στην καριέρα και εξέλιξη των διαφορετικών γενεών και κυρίως της Γενιάς Υ στον εργασιακό χώρο. Παράλληλα αναπτύσσει εκπαιδευτικά προγράμματα σε θέματα ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού μέσα από την τέχνη. Έχει επίσης σημαντική εμπειρία στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε θέματα Ανθρώπινου Δυναμικού, ενώ ασχολείται συστηματικά με τον εθελοντισμό στο πλαίσιο του Πανεπιστημίου.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS AND BUSINESS
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
SCHOOL OF BUSINESS
ΤΜΗΜΑ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
DEPARTMENT OF MARKETING & COMMUNICATION

CV – Λήδα Παναγιωτοπούλου

Η **Λήδα Παναγιωτοπούλου** είναι Επίκουρη Καθηγήτρια σε θέματα Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Είναι κάτοχος Πτυχίου από το Πανεπιστήμιο Πειραιώς και Μεταπτυχιακού τίτλου «Μ.Α. in Human Resource Management» από το University of Newcastle upon Tyne της Αγγλίας. Η διδακτορική της διατριβή με τίτλο «Στρατηγική Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων στην Ελλάδα και οι Επιδράσεις της στην Επιχειρησιακή Επίδοση», η οποία εκπονήθηκε στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, βραβεύτηκε το 2001 με το 2ο Πανευρωπαϊκό Βραβείο από το European Association of Personnel Management. Εργασίες της έχουν δημοσιευτεί σε διεθνή επιστημονικά περιοδικά με κριτές, όπως τα International Journal of Human Resource Management, Personnel Review, Journal of Managerial Psychology, New Technology Work and Employment, Management Decision.

Τα ερευνητικά της ενδιαφέροντα εστιάζονται στη Στρατηγική και Διεθνή Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων και στην Ανάπτυξη Καριέρας. Διδάσκει μαθήματα Μάνατζμεντ και Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων τόσο σε προπτυχιακό όσο και σε μεταπτυχιακό επίπεδο, με διδακτική εμπειρία και σε στελέχη επιχειρήσεων. Ακόμα, συμμετέχει ως σύμβουλος επιχειρήσεων σε διάφορα έργα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ταυτότητα

Έκδοση: Καριέρα Α.Ε. 2020
Γενική Διευθύντρια: Μαντώ Πατσαούρα
Υπεύθυνες Καθηγήτριες Έρευνας ΟΠΑ: Ειρήνη Νικάνδρου & Λήδα Παναγιωτοπούλου
Τμήμα Marketing – Επικοινωνίας: Φωτεινή Γαϊτανλή
Δημιουργικό Τμήμα: Μοσχούλα Στρεβλού
Επιμέλεια έρευνας & κειμένων: Γιώτα Χρυσανθακοπούλου, Δημήτρης Φαλλιέρος
Για περαιτέρω διευκρινίσεις ή θέματα Τύπου και Δημοσίων Σχέσεων επικοινωνήστε μαζί μας στο email: **marketing@kariera.gr**

ΚΑΡΙΕΡΑ Α.Ε.
Απ. Παύλου 10Α, Μαρούσι,
Τ.Κ. 15123, Αθήνα
Τηλ. 210 81.15.300
E-mail: marketing@kariera.gr
Web: www.kariera.gr

Απαγορεύεται η αναδημοσίευση και γενικά η αναπαραγωγή, αντιγραφή, αποθήκευση, πώληση, μετάδοση, διανομή, έκδοση (ολική, μερική ή περιληπτική ή η απόδοση κατά παράφραση) των κειμένων, γραφημάτων και ευρημάτων με οποιοδήποτε μέσο ή τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά, χωρίς γραπτή άδεια της ΚΑΡΙΕΡΑ Α.Ε. Επιτρέπεται η αναδημοσίευση υλικού για λόγους προβολής της έρευνας και των ευρημάτων της, με την απαραίτητη προϋπόθεση ότι θα αναφέρεται η πηγή [kariera.gr (ή Καριέρα Α.Ε.) και Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών], δεν θα θίγονται δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας και δεν θα τροποποιούνται, αλλοιώνονται ή διαγράφονται εμπορικά σήματα.

ΕΚΔΟΣΗ

KARIERA.GR

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS AND BUSINESS

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
SCHOOL OF BUSINESS

ΤΜΗΜΑ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
DEPARTMENT OF MARKETING & COMMUNICATION