

ΚΑΡΙΕΡΑ 14 ΚΑΙ ΓΕΝΙΑ 20



kariera.gr
careerbuilder greece

**ΟΔΗΓΟΣ ΕΠΙΒΙΩΣΗΣ
ΓΙΑ ΙΔΑΝΙΚΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ**

Αντί προλόγου

Υπάρχει ένα ρητό του Αριστοτέλη που μιλά για την αριστεία λέγοντας ότι... η αριστεία δεν είναι πράξη αλλά συνήθεια. Ακολουθώντας αυτή την αρχή εμείς στο kariera.gr συνεχίζουμε την προσπάθεια μας να συμβάλουμε στο διάλογο, στην έρευνα, στη συλλογή στοιχείων και στην επίλυση τελικά ενός από τα μεγαλύτερα προβλήματα της εποχής μας, της ανεργίας των νέων.

Στηρίξαμε από πέρυσι μια ιδιαίτερα φιλόδοξη προσπάθεια του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών και ιδιαίτερα των επικεφαλής καθηγητριών κυριών Παναγιωτοπούλου και Νικάνδρου να χαρτογραφήσουν τις επιλογές καριέρας των νέων Ελλήνων που αποφοιτούν από πανεπιστήμια της Ελλάδος (και γιατί όχι στο μέλλον και του εξωτερικού). Ήταν μια έρευνα που είχε ξεκινήσει πριν τη συμμετοχή μας αλλά σκοπό είχαμε να την επεκτείνουμε και να την κάνουμε θεσμό.

Μια χρονιά μετά κάνοντας έναν απολογισμό της συνεργασίας μας διπλασιάσαμε τον αριθμό των συμμετεχόντων αποφοίτων και τελειόφοιτων συγκεντρώνοντας πλέον ένα ιδιαίτερα αντιπροσωπευτικό δείγμα τόσο από οικονομικές όσο και από τεχνικές/τεχνολογικές σχολές.

Προσθέσαμε νέα ερωτήματα για το πώς βλέπουν οι νέοι Έλληνες ζητήματα όπως η καριέρα στο εξωτερικό ή η επιχειρηματικότητα ως εναλλακτική καριέρα. Και τέλος επενδύουμε στη συνεχή προβολή των αποτελεσμάτων της έρευνας μέσω της βράβευσης και της συνεχούς προβολής των εταιριών που επελέγησαν ως επιθυμητοί εργοδότες από τους νέους ανθρώπους και μέσω του Οδηγού Καριέρας 2015.

Πέραν αυτών όμως, αυτή καθαυτή η έρευνα προϊόν συνεργασίας μιας ιδιωτικής εταιρίας και ενός πανεπιστημίου θεωρώ ότι δείχνει ένα δρόμο για το που βρίσκεται η επίλυση του προβλήματος της νεανικής ανεργίας στην Ελλάδα. Στην πολύ πιο στενή και ειλικρινή συνεργασία μεταξύ εργοδοτών, αγοράς εργασίας και πανεπιστημίων. Για να επιλυθεί αυτό το χάσμα μεταξύ θεωρίας και πράξης που δημιουργήσαμε τα προηγούμενα χρόνια, ένα χάσμα που όπως καταδεικνύει η έρευνα με τα αποτελέσματα της είναι εδώ και επιβεβαιώνεται από τα χάσματα μεταξύ της διάθεσης των νέων για επιχειρηματικότητα αλλά και της δυσκολίας τους να ξεκινήσουν επιχειρηματικά, της διάθεσης των νέων για καριέρα στο εξωτερικό αλλά και της δυσκολίας τους να ενεργήσουν για να τη βρουν.

Αλέξανδρος Φουρλής
Διευθύνων Σύμβουλος
Kariera.gr

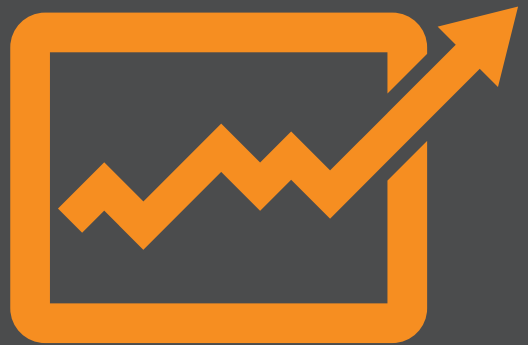
Καριέρα και Γενιά Ύ

Στην Ελλάδα της κρίσης, οι έννοιες της εργασίας και της καριέρας μπαίνουν στο μικροσκόπιο. Το εργασιακό περιβάλλον είναι εξαιρετικά ρευστό και αβέβαιο, με την ανεργία να κυριαρχεί στο τοπίο. Σύμφωνα με τις Εθνικές Έρευνες Εργατικού Δυναμικού (Hoffman, 2011)¹, η ανεργία των νέων (κάτω των 25 ετών) έχει αυξηθεί σε όλες τις χώρες της ΕΕ από το 2008, με τα ποσοστά να κυμαίνονται από 7% στην Αυστρία και 8% στις Κάτω Χώρες έως 50% στην Ελλάδα και την Ισπανία. Τα τελευταία στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ² (2ο τρίμηνο του 2014) δείχνουν ότι η ανεργία ανέρχεται σε 26,6%, ενώ το υψηλότερο ποσοστό παρατηρείται στους νέους 15-24 ετών (52%), με τις νέες γυναίκες να κρατούν τα σκήπτρα της ανεργίας (57%). Χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στους πτυχιούχους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (19%) και σε όσους έχουν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό (13,4%). Συστηματικές έρευνες του ΟΟΣΑ (2010)³, του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound, 2011)⁴ και του ILO (2012)⁵ υποστηρίζουν ότι η παρατεταμένη ανεργία στην αρχή της επαγγελματικής ζωής ενός νέου ατόμου έχει σημαντικές μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στη ζωή του: υπο-αξιοποίηση των γνώσεων και δεξιοτήτων, χαμηλότερες αποδοχές, μείωση του επιπέδου της υγείας και αυξημένες πιθανότητες για κοινωνικό αποκλεισμό. Η έρευνα στους νέους φοιτητές και αποφοίτους της Γενιάς Ύ (γεννημένοι από το 1980-2000) για δεύτερη συνεχιζόμενη χρονιά βοηθάει στην καταγραφή

των στάσεων και συμπεριφορών των νέων σε σχέση με τις προτιμήσεις τους ως προς την αγορά εργασίας και βοηθάει. Η ανάγκη για συνεχή ανάπτυξη γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων, η προσαρμογή τους στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας ώστε να είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις νέες, αυξανόμενες απαιτήσεις και να αξιοποιήσουν τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται, γίνεται ολοένα και πιο επιτακτική.

-
1. Hoffman, N. (2011). *Schooling in the Workplace – How Six of the World’s Best Vocational Education Systems Prepare Young People for Jobs and Life*. Cambridge, MA: Harvard Education Press.
 2. http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/PAGE-themes?p_param=A0101
 3. Organization for Economic Co-operation and Development (2010). *Off to a Good Start? Jobs for Youth*. Paris: OECD.
 4. Eurofound (2011). *Young People and NEETs in Europe: First findings (résumé)*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Retrieved from: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/72/en/2/EF1172EN.pdf
 5. ILO (2012b). *The Youth Employment Crisis: Highlights of the 2012 ILC report, prepared by youth for the Youth Employment Forum* (Geneva, 23–25 May 2012). Geneva: International Labour Organization. Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/publication/wcms_181269.pdf

Καριέρα & Γενιά Υ



Καριέρα και Γενιά Ύ

Η μελέτη των στάσεων και συμπεριφορών των νέων της Γενιάς Ύ σε σχέση με την εργασία και την καριέρα τους είναι σημαντικό θέμα για το σχεδιασμό της εργασίας και των συστημάτων Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, τόσο ως προς την προσέλκυση όσο και την ανάπτυξη και συγκράτηση των καλύτερων νέων εργαζομένων. Το θέμα είναι σημαντικό και για τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού, οι οποίοι καλούνται να βοηθούν τους νέους να προσαρμόζονται καλύτερα στην αγορά εργασίας. Η έρευνα που διενεργήθηκε το 2013-14 κατέληξε στα πιο κάτω βασικά συμπεράσματα ως προς το τί ζητούν οι νέοι της Γενιάς Ύ στην Ελλάδα σε σχέση με την εργασία και την καριέρα τους:

Σε σχέση με την Εργασία:

- **1^{ον}. Δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα στις Προοπτικές Καριέρας που προσφέρει μια εταιρία/εργοδότης**
- **2^{ον}. Αναζητούν: α) Ικανοποιητές Αμοιβές, β) Ευκαιρίες για Προσωπική και Επαγγελματική Ανάπτυξη/Εξέλιξη, γ) Εργασιακό Περιβάλλον με Ήθος και Εργασιακή Ασφάλεια**

Σε σχέση με την Καριέρα:

- **1^{ον}. Έχουν Ενεργητική Στάση και θέλουν να Αυτοδιαχειρίζονται την Καριέρα τους, ενώ ταυτόχρονα οι Ηθικές Αξίες είναι υψηλά στις προτεραιότητές τους**
- **2^{ον}. Προτιμούν να Προγραμματίζουν την Καριέρα τους και θέλουν να αναπτύσσουν Δίκτυα μέσα και έξω από την εταιρία**

ΣΤΟΧΟΣ

Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει τις κυρίαρχες τάσεις στην επιλογή εταιρίας/εργοδότη και στο σχεδιασμό καριέρας μεταξύ των νέων ατόμων. Επιστημονικές υπεύθυνες για την έρευνα αυτή, η οποία διενεργείται από το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών με την υποστήριξη της εταιρίας *kariera.gr*, είναι οι Επίκουρες Καθηγήτριες του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, κ.κ. Ειρήνη Νικάνδρου και Λήδα Παναγιωτοπούλου.

Για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά, σε ένα δείγμα 1929 νέων, ηλικίας 18-30 ετών, φοιτητών και αποφοίτων ΑΕΙ/ΑΤΕΙ από όλη την Ελλάδα, η έρευνα αναλύει τις στάσεις που έχουν οι νέοι στην Ελλάδα ως προς την καριέρα τους και τί είναι σημαντικό γι' αυτούς όταν σχεδιάζουν και προγραμματίζουν την εργασιακή τους ζωή. Το 2014 η έρευνα εμπλουτίστηκε με δύο ενότητες που αφορούν τη στάση των νέων ως προς α) την επιχειρηματικότητα και β) την καριέρα/εργασία στο εξωτερικό. Στη συνέχεια, τα αποτελέσματα της έρευνας έχουν οργανωθεί σε 4 κύριες περιοχές ενδιαφέροντος:

Η έρευνα αναλύει τις στάσεις που έχουν οι νέοι στην Ελλάδα ως προς την καριέρα τους και τί είναι σημαντικό γι' αυτούς όταν σχεδιάζουν και προγραμματίζουν την εργασιακή τους ζωή.

- **1^{ον}. Στους παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή εργοδότη/εταιρίας**
- **2^{ον}. Στη στάση που έχουν οι νέοι ως προς την Επιχειρηματικότητα και την Καριέρα/Εργασία στο εξωτερικό**
- **3^{ον}. Στον προσανατολισμό που έχουν σχετικά με την επιλογή της καριέρα τους και**
- **4^{ον}. Στα «μονοπάτια» που θέλουν να εξελιχθεί η καριέρα τους**

Στη συνέχεια παρουσιάζουμε τη μεθοδολογία και τα αποτελέσματα της έρευνας.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Για τους σκοπούς της έρευνας σχεδιάστηκε ερωτηματολόγιο το οποίο βασίστηκε στην υπάρχουσα επιστημονική βιβλιογραφία πάνω στη Γενιά Υ και την καριέρα. Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε τρεις ενότητες.

Στην 1η ενότητα ζητούνται δημογραφικά στοιχεία του ερωτώμενου (φύλο, έτος γέννησης, τμήμα φοίτησης), καθώς και ερωτήσεις που αφορούν γενικά στοιχεία για το προφίλ των εταιριών (ιδιοκτησιακό καθεστώς, χώρα προέλευσης εταιρίας, μέγεθος, κλάδος) που επιθυμούν να απασχοληθούν.

Στη 2η ενότητα, οι ερωτώμενοι αξιολογούν τα χαρακτηριστικά που επιθυμούν να έχει η εργασία και η επιχείρηση στην οποία εργάζονται ή θα εργασθούν στο μέλλον, καθώς και τη στάση τους ως προς την επιχειρηματικότητα, την εργασία/καριέρα στο εξωτερικό και τις αμοιβές.

Στην 3η ενότητα, μετράμε τη στάση που έχουν οι νέοι απέναντι στην εργασία και την καριέρα γενικά.

ΓΡΑΦΗΜΑ (1)

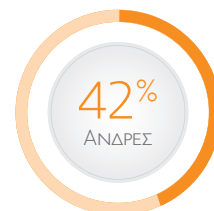


ΔΕΙΓΜΑ

Η έρευνα αυτή διεξήχθη το χρονικό διάστημα **Απρίλιος 2014 - Σεπτέμβριος 2014**. Το δείγμα μας αποτελείται από 1929 φοιτητές ΑΕΙ/ΑΤΕΙ, από τις περισσότερες Πανεπιστημιακές Σχολές, σε όλη την Ελλάδα.

Για την ανάλυση των στοιχείων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο spss. Στο **ΓΡΑΦΗΜΑ 1** παρουσιάζεται η κατανομή του δείγματος ως προς το φύλο.

Το 58% του δείγματός μας είναι γυναίκες και το 42% άνδρες.

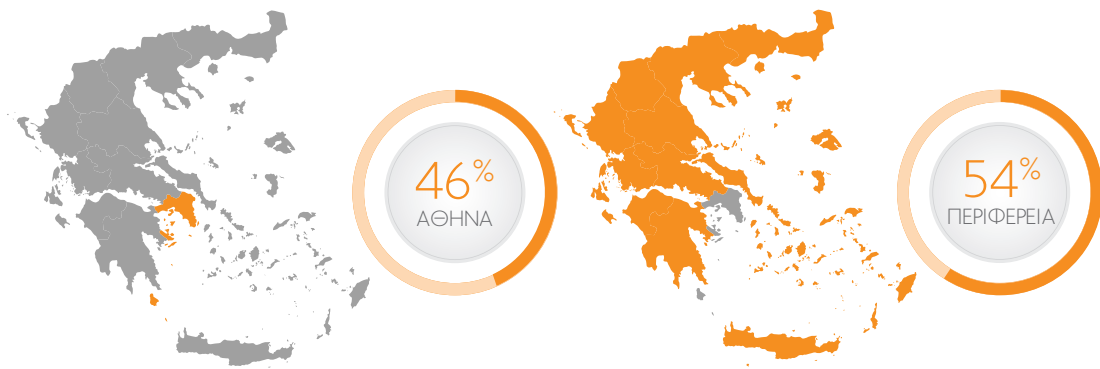


1. Πανεπιστήμιο Φοίτησης

Στην έρευνα έλαβαν μέρος φοιτητές από όλη την Ελλάδα. Ομαδοποιήσαμε την κατανομή των φοιτητών σε δύο μεγάλες κατηγορίες, φοιτητές σε Πανεπιστήμια και Ανώτατα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΤΕΙ) στην Αθήνα και στην Υπόλοιπη Ελλάδα. Στην Αθήνα, οι συμμετέχοντες φοιτούν: στο Γεωπονικό Πανεπιστήμιο, το Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ), το Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο (ΕΜΠ), το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΟΠΑ), Πανεπιστήμιο Πειραιώς, το Πάντειο Πανεπιστήμιο, το Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο και στα ΑΤΕΙ Αθηνών και

Πειραιώς. Από την Περιφέρεια συμμετέχουν φοιτητές που σπουδάζουν στο: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Πανεπιστήμιο και Πολυτεχνείο Κρήτης, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Πανεπιστήμιο και Πολυτεχνείο Πάτρας και ΑΤΕΙ της Περιφέρειας όπως ενδεικτικά, ΑΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας, Θεσσαλίας, Θεσσαλονίκης, Καβάλας, Κρήτης, Σερρών, Στερεάς Ελλάδας κ.ά. Στο **ΓΡΑΦΗΜΑ (2)** παρουσιάζεται η κατανομή του δείγματος των Σχολών φοίτησης στην Αθήνα (46%) και την Περιφέρεια (54%).

ΓΡΑΦΗΜΑ (2)



2. Σχολές Φοίτησης

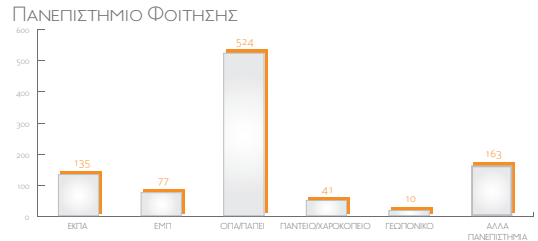
Τα τμήματα φοίτησης των νέων ομαδοποιήθηκαν σε πέντε βασικές κατηγορίες ώστε να γίνουν συγκρίσεις και να βγουν χρήσιμα συμπεράσματα.

- ✔ Οι Σχολές Θετικών Επιστημών ομαδοποιήθηκαν σε δύο κατηγορίες: α) **Πολυτεχνικές Σχολές και Σχολές Πληροφορικής** (που περιλαμβάνουν όλα τα τμήματα των Πολυτεχνικών Σχολών, των Σχολών Πληροφορικής και τις αντίστοιχες Σχολές στα ΑΤΕΙ) και β) τα τμήματα **Θετικής Κατεύθυνσης** των Πανεπιστημίων (Χημικοί, Μαθηματικοί, Βιολόγοι κ.ά.).
- ✔ Όλα τα τμήματα **Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων, Μάρκετινγκ, Επικοινωνίας, Χρηματοοικονομικής και Λογιστικής και Διοικητικής Επιστήμης** εν γένει, ομαδοποιήθηκαν στην κατηγορία «Διοίκηση Επιχειρήσεων».
- ✔ Όλα τα τμήματα **Οικονομικής Επιστήμης, Διεθνών Ευρωπαϊκών Σπουδών**, ομαδοποιήθηκαν στην κατηγορία «Οικονομικές Επιστήμες»,
- ✔ ενώ η τελευταία κατηγορία περιλαμβάνει όλες τις **Σχολές Θεωρητικών Επιστημών** (Νομική, Παιδαγωγικά, Φιλοσοφική κ.ά.).

Μετά την ομαδοποίηση η κατανομή των φοιτητών/αποφοίτων στο δείγμα είναι: 28% φοιτούν σε Πολυτεχνική/Πληροφορικής Σχολή, 12% σε άλλη Σχολή των Θετικών Επιστημών, 38% φοιτούν σε τμήματα

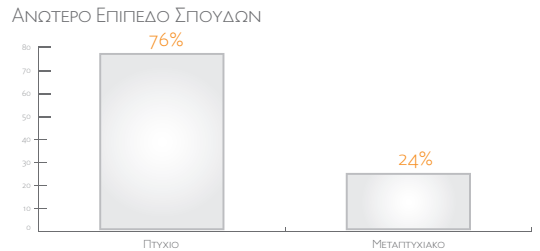
Διοίκησης Επιχειρήσεων, 9% σε τμήματα Οικονομικών Επιστημών και 13% φοιτούν σε τμήματα Θεωρητικής Κατεύθυνσης. Όσες αναλύσεις εμπεριέχουν συγκρίσεις στηρίζονται σ' αυτή την ομαδοποίηση.

ΓΡΑΦΗΜΑ (3)



Οι φοιτητές που συμμετείχαν στην έρευνα σε ποσοστό 76% σπουδάζουν σε προπτυχιακό επίπεδο, ενώ το 24% σπουδάξει για την απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών **ΓΡΑΦΗΜΑ (4)**.

ΓΡΑΦΗΜΑ (4)



1.

Προφίλ εταιριών που προτιμούν οι νέοι της Γενιάς Y

Το ιδιοκτησιακό καθεστώς, η χώρα προέλευσης, το μέγεθος και ο κλάδος στον οποίο θέλουν να απασχοληθούν είναι τα στοιχεία που σκιαγραφούν το προφίλ των εταιριών που δηλώνουν ότι προτιμούν.



1.1 Τι προτιμούν οι νέοι της γενιάς Υ

70%

Ιδιωτικός Τομέας

65%

Μέγεθος Εταιρίας

50%

Χώρα Προέλευσης

36%

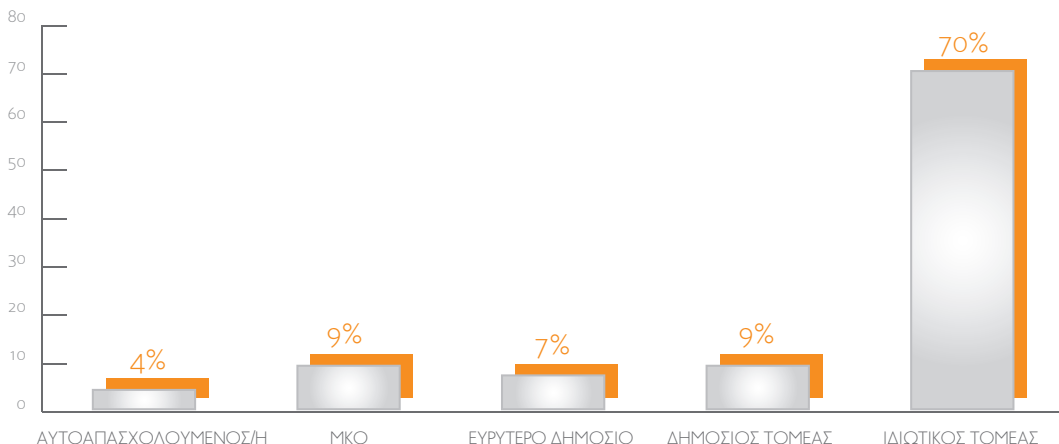
Τράπεζες/Χρηματοπιστωτικούς
Οργανισμούς

Ως προς το **ιδιοκτησιακό καθεστώς**, η συντριπτική πλειοψηφία στο σύνολό της (70%) επιθυμεί να εργασθεί σε εταιρία του ιδιωτικού τομέα, ενώ για τους φοιτητές των Σχολών Διοίκησης Επιχειρήσεων το ποσοστό αυτό ανεβαίνει στο 78%. Τα χαμηλότερα ποσοστά παρουσιάζονται στην κατηγορία των αυτο-απασχολουμένων, ενώ χαμηλά είναι και τα ποσοστά για

το Δημόσιο και Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα **ΓΡΑΦΗΜΑ (5)**. Ως προς το μέγεθος οι εταιρίες έχουν ομαδοποιηθεί σε 4 κατηγορίες. Μικρές εταιρίες με λιγότερο από 10 άτομα προσωπικό, Μικρομεσαίες επιχειρήσεις με προσωπικό λιγότερο από 70 άτομα, Μεγάλες εταιρίες με προσωπικό λιγότερο από 200 άτομα και πολύ Μεγάλες εταιρίες με προσωπικό περισσότερο από 200 άτομα.

ΓΡΑΦΗΜΑ (5)

ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ



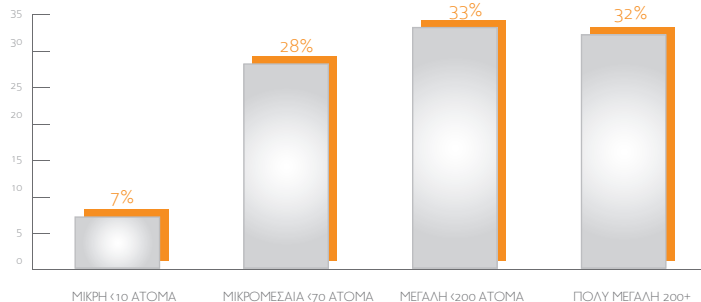
Στο **ΓΡΑΦΗΜΑ (6)** παρουσιάζονται τα ποσοστά των απαντήσεων ως προς το μέγεθος της εταιρίας στην οποία θα ήθελαν ιδανικά να εργασθούν. Πάνω από το ένα τρίτο των νέων θέλουν να απασχοληθούν σε Πολύ Μεγάλες εταιρίες (πάνω από 200 άτομα), το ποσοστό αυτό είναι μεγαλύτερο για τους φοιτητές και αποφοίτους των Σχολών Διοίκησης Επιχειρήσεων. Το 47% των νέων φοιτητών Οικονομικών Σχολών θέλουν να εργασθούν σε Μεγάλες επιχειρήσεις, ενώ οι νέοι των Θεωρητικών Επιστημών επιθυμούν σε ποσοστό 42% την εργασία σε Μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Γενικά, μπορούμε να πούμε ότι η επιθυμία των νέων για απασχόληση σε Πολύ Μεγάλες και Μεγάλες επιχειρήσεις αντικατοπτρίζει την ανάγκη τους για ανάπτυξη, απόκτηση εργασιακών εμπειριών και εξέλιξη που φαίνεται να χαρακτηρίζει τη Γενιά Υ.

Χώρα Προέλευσης.

Στο **ΓΡΑΦΗΜΑ (7)** φαίνεται η κατανομή του δείγματος σε σχέση με τη Χώρα προέλευσης που επιθυμούν να έχει η εταιρία στην οποία θα απασχοληθούν.

ΓΡΑΦΗΜΑ (6)

ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ



ΓΡΑΦΗΜΑ (7)

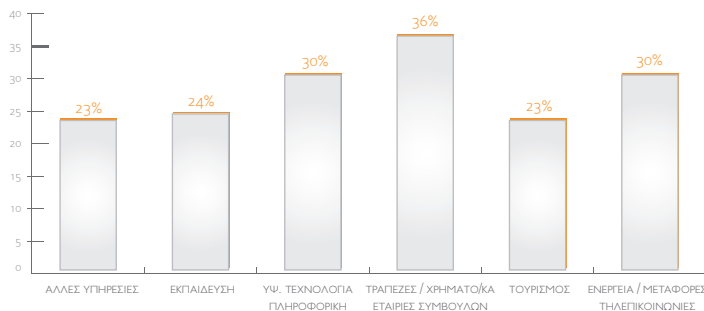
ΧΩΡΑ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ



Οι νέοι μας στο σύνολο φαίνεται να είναι μοιρασμένοι, αφού το 50% θέλει να εργασθεί σε Ελληνική εταιρία και το 50% σε Ξένη εταιρία. Οι φοιτητές των Θεωρητικών και Θετικών Επιστημών θέλουν να εργασθούν σε Ελληνικές εταιρίες σε ποσοστά 70% και 68%, αντίστοιχα, ενώ η πλειοψηφία των φοιτητών/αποφοίτων Σχολών Διοίκησης Επιχειρήσεων (58%), Οικονομικών Σχολών (55%) και Πολυτεχνικών Σχολών (53%) επιθυμούν να εργασθούν σε Ξένη εταιρία.

ΓΡΑΦΗΜΑ (8)

ΚΛΑΔΟΣ



Κλάδος.

Στο **ΓΡΑΦΗΜΑ (8)** παρουσιάζονται τα ποσοστά των απαντήσεων στην ερώτηση «Σε ποιούς κλάδους θα θέλατε ιδανικά να εργασθείτε (επιλέξτε μέχρι 3)». Τα στοιχεία δείχνουν ότι οι νέοι δεν έχουν σαφή προσανατολισμό ως προς τον κλάδο. Οι Τράπεζες, οι Χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί και οι Εταιρίες Συμβούλων, οι εταιρίες Υψηλής Τεχνολογίας και Πληροφορικής και οι εταιρίες Ενέργειας/Μεταφορών και Τηλεπικοινωνιών είναι αυτές που φαίνεται να συγκεντρώνουν τις προτιμήσεις των νέων φοιτητών και αποφοίτων, ενώ ο Αγροτικός Τομέας, οι Κατασκευές και η Βαριά Βιομηχανία τη μικρότερη σχετικά προτίμηση.

Ζήτηθηκε από τους ερωτώμενους να αναφέρουν 5 εταιρίες στις οποίες επιθυμούν να εργασθούν. Τα στοιχεία μας δείχνουν ότι ένα μεγάλο ποσοστό πάνω από 50% των νέων δεν απαντούν στην ερώτηση αυτή. Στον Πίνακα 2 στο τέλος του παρόντος πονήματος δίνεται ο κατάλογος με τις εταιρίες στις οποίες επιθυμούν να εργασθούν οι νέοι της Γενιάς Υ ιεραρχημένες με σειρά προτίμησης.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 1^ο:

Η πλειοψηφία των νέων της Γενιάς Υ στην Ελλάδα ιδανικά επιθυμεί να απασχοληθεί σε μεγάλου μεγέθους εταιρίες, του ιδιωτικού τομέα, Ελληνικές και Ξένες, ενώ ο Χρηματοπιστωτικός Τομέας, οι εταιρίες Υψηλής Τεχνολογίας, Ενέργειας/Μεταφορών και Τηλεπικοινωνιών συγκεντρώνουν τις περισσότερες προτιμήσεις.

2.

Παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή εργοδότη/εταιρίας

Στην περιοχή αυτή διερευνώνται εικοσιτρία εργασιακά χαρακτηριστικά, με στόχο να εξετάσουμε ποιά από αυτά θεωρούν σημαντικά για την εργασία και την επιχείρηση στην οποία θέλουν να εργασθούν. Οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν πόσο σημαντικό είναι κάθε ένα από αυτά τα χαρακτηριστικά με βάση 5βάθμια κλίμακα τύπου Likert (Διαφωνώ Απόλυτα έως Συμφωνώ Απόλυτα). Τα χαρακτηριστικά αυτά ομαδοποιήθηκαν σε τέσσερις περιοχές: την **εταιρική εικόνα**, το **εργασιακό κλίμα**, τα **χαρακτηριστικά της εργασίας** και τις **προοπτικές καριέρας**.



2.1 Εταιρική Εικόνα

75%

εταιρική εικόνα

60%

ικανοποιητική αμοιβή

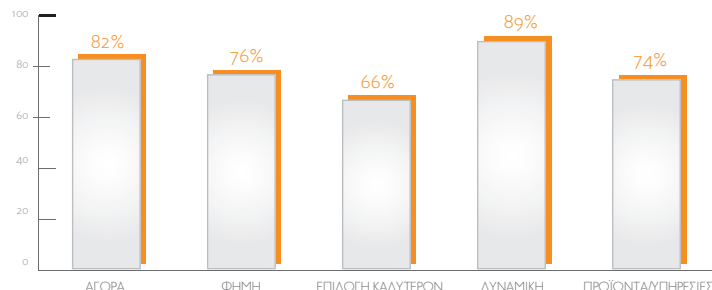
>50%

εργασιακό κλίμα

Στην ενότητα αυτή εξετάζονται πέντε παράγοντες που συμβάλλουν στη διαμόρφωση της «Εταιρικής Εικόνας»: **Επιτυχία στην Αγορά, Εταιρικό Όνομα και Φήμη, Επιλογή των «Καλύτερων», Δυναμική Επιχείρηση, Ενδιαφέροντα Προϊόντα/Υπηρεσίες**. Οι παράγοντες και τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται στα **ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ 9 & 10**. Κατά μέσο όρο, το 75% των νέων θεωρεί ότι η Εταιρική Εικόνα είναι σημαντικός παράγοντας στην επιλογή εργοδότη. Ειδικότερα, η σειρά προτεραιότητας στη διαμόρφωση της εταιρικής εικόνας είναι η εταιρία να θεωρείται επιτυχημένη στην αγορά, να είναι δυναμική, να έχει καλό όνομα και φήμη, να επιλέγει τους καλύτερους και τέλος, να έχει ενδιαφέροντα προϊόντα/υπηρεσίες (**ΓΡΑΦΗΜΑ 9**).

ΓΡΑΦΗΜΑ (9)

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑ



Κατά μέσο όρο, το 75% των νέων θεωρεί ότι η Εταιρική Εικόνα είναι σημαντικός παράγοντας στην επιλογή εργοδότη.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 2^ο:

Η επιτυχία στην Αγορά, το καλό Όνομα και η Φήμη της εταιρίας είναι σημαντικοί παράγοντες στη διαμόρφωση της Εταιρικής Εικόνας για τους νέους της Γενιάς Υ. Οι φοιτητές και απόφοιτοι Πολυτεχνικών Σχολών και Τμημάτων Πληροφορικής δίνουν μικρότερη βαρύτητα στην Εταιρική Εικόνα και κυρίως στη Φήμη της Εταιρίας, σε σχέση με φοιτητές άλλων Σχολών.

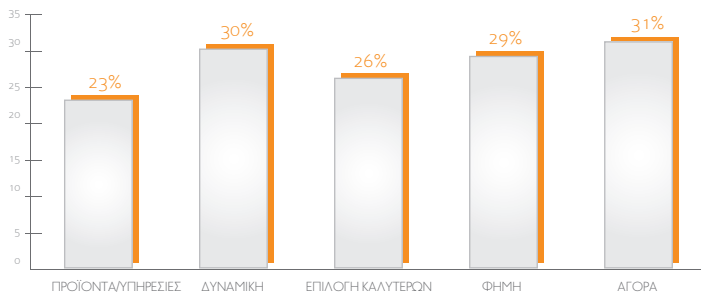
Σε σχέση με τα αποτελέσματα της έρευνας του 2013, φαίνεται ότι οι νέοι συνεχίζουν να αποδίδουν μεγάλη σημασία στην εικόνα που έχουν για την εταιρία και κυρίως το πόσο επιτυχημένη και δυναμική θεωρείται.

Στη συνέχεια εξετάζουμε το κατά πόσο υπάρχουν διαφορές στην αξιολόγηση των παραγόντων μεταξύ των νέων διαφορετικών ακαδημαϊκών κατευθύνσεων.

Στο **ΓΡΑΦΗΜΑ 10** παρουσιάζονται τα στοιχεία συγκριτικά για το Σύνολο, τις Πολυτεχνικές και Σχολές Πληροφορικής, τις Σχολές Θετικών Επιστημών, τις Σχολές Διοίκησης Επιχειρήσεων, τις Σχολές Οικονομικών Επιστημών και τις Σχολές Θεωρητικών Επιστημών για όσους θεωρούν εξαιρετικά σημαντικό το κάθε χαρακτηριστικό. Σχεδόν το 1/3 των νέων αξιολογούν την Επιτυχία της εταιρίας στην Αγορά και το Καλό Όνομα και τη Φήμη της σαν πολύ σημαντικούς παράγοντες. Σε σχέση με το προηγούμενο γράφημα παρατηρούμε ότι οι νέοι κατατάσσουν με τον ίδιο τρόπο τους παράγοντες διαμόρφωσης Εταιρικής Εικόνας. Ωστόσο, φαίνεται ότι οι φοιτητές και απόφοιτοι των Πολυτεχνικών Σχολών δίνουν σχετική μικρότερη έμφαση στην «Εταιρική Εικόνα» και κυρίως στη Φήμη της Εταιρίας.

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑ

ΓΡΑΦΗΜΑ (10)



2.2 Εργασιακό Κλίμα

47%

Εκπαίδευση

44%

Ήθος

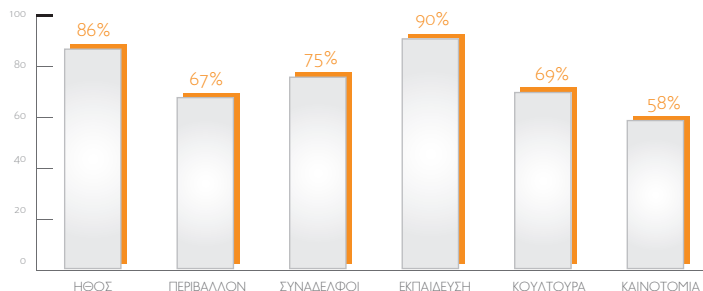
23%

Κουλτούρα

Στην ενότητα αυτή εξετάζονται έξι παράγοντες που συμβάλλουν στην αντίληψη που έχουν οι νέοι για το Εργασιακό Κλίμα: εργασία που χαρακτηρίζεται από **Ήθος**, ενδιαφέρον για το **Περιβάλλον**, **Συναδέλφους** που επιζητούν ανάπτυξη, έμφαση στην **Εσωτερική Εκπαίδευση**, ισχυρή **Εταιρική Κουλτούρα** και έμφαση στην **Καινοτομία**. Οι παράγοντες και τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται στα **ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ 11 & 12**.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ

ΓΡΑΦΗΜΑ (11)



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 3^ο:

Οι ευκαιρίες εσωτερικής Εκπαίδευσης και το Ήθος στην εργασία είναι οι δύο πιο σημαντικοί παράγοντες στη διαμόρφωση Εργασιακού Κλίματος για τη Γενιά Υ.

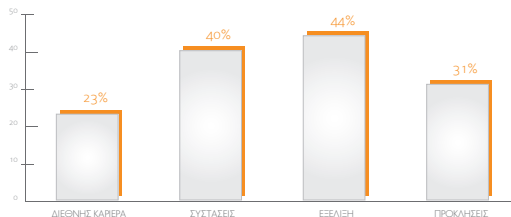
Οι νέοι στην πλειοψηφία τους θεωρούν σημαντικούς τους παράγοντες που διαφορβώνουν το εργασιακό κλίμα και μάλιστα, κατά μέσο όρο το θεωρούν το ίδιο σημαντικό με την εταιρική εικόνα. Αυτό το εύρημα διαφέρει από το αντίστοιχο του προηγούμενου έτους (2013) όπου το εργασιακό κλίμα ήταν λιγότερο σημαντικό από την εταιρική εικόνα. Ειδικότερα, η σειρά προτεραιότητας στη διαμόρφωση του εργασιακού κλίματος είναι, η εσωτερική εκπαίδευση, το εργασιακό ήθος, οι συνάδελφοι που επιζητούν ανάπτυξη, η ισχυρή εταιρική κουλτούρα, το ενδιαφέρον της εταιρίας για το περιβάλλον και η καινοτομία (βλέπε [ΓΡΑΦΗΜΑ 11](#)). Σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος, 2013, η εσωτερική εκπαίδευση και οι συνάδελφοι που επιζητούν ανάπτυξη είναι οι παράγοντες με τη μεγαλύτερη αύξηση, ενώ το ήθος της επιχείρησης συνεχίζει να παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στην επιλογή εργοδότη. Η Καινοτομία είναι ο παράγοντας με τη μεγαλύτερη μείωση στην προτεραιότητα των νέων.

Στη συνέχεια εξετάζουμε το κατά πόσο υπάρχουν διαφορές στην αξιολόγηση των παραγόντων μεταξύ των νέων διαφορετικών ακαδημαϊκών κατευθύνσεων. Στο [ΓΡΑΦΗΜΑ 12](#) παρουσιάζονται τα στοιχεία συγκριτικά για το Σύνολο και τους φοιτητές των Σχολών Θετικών Επιστημών, Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οικονομικών Επιστημών, για όσους θεωρούν εξαιρετικά σημαντικό το κάθε χαρακτηριστικό.

Ενώ, στο σύνολο πάνω από το 40% των νέων αξιολογούν το Ήθος και την Εσωτερική Εκπαίδευση σαν εξαιρετικά σημαντικούς παράγοντες, τα αντίστοιχα ποσοστά είναι πιο χαμηλά για τους νέους της Θετικής Κατεύθυνσης, παρόλο που εξακολουθούν να είναι οι δύο παράγοντες με τη μεγαλύτερη σχετική βαρύτητα. Γενικότερα, παρατηρούνται διαφορές στη βαρύτητα που αποδίδουν οι νέοι των διαφορετικών ακαδημαϊκών κατευθύνσεων στους υπόλοιπους παράγοντες που διαμορφώνουν το εργασιακό κλίμα. Έτσι, οι νέοι των Θετικών Επιστημών διαφοροποιούνται στον παράγοντα «Καινοτομία», που τον χαρακτηρίζουν σαν εξαιρετικά σημαντικό σε υψηλότερο βαθμό σε σχέση με τους υπόλοιπους. Αντίστοιχα, οι νέοι των Οικονομικών Επιστημών θεωρούν τον παράγοντα «Ενδιαφέρον για το Περιβάλλον» σαν εξαιρετικά σημαντικό σε υψηλότερο βαθμό συγκρινόμενοι με τους υπόλοιπους. Οι φοιτητές και απόφοιτοι Σχολών Θετικών Επιστημών δίνουν μικρότερη έμφαση στο «Εργασιακό Κλίμα» απ' ό,τι αυτοί της Διοίκησης Επιχειρήσεων και των Οικονομικών Επιστημών⁶.

ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ

[ΓΡΑΦΗΜΑ \(12\)](#)



6. Όλες οι διαφορές που αναφέρονται είναι στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο σημαντικότητας .05

2.3 Χαρακτηριστικά Εργασίας

55%

Ισορροπία

47%

Εργ. Ασφάλεια

60%

Αμοιβές

Στην ενότητα αυτή εξετάζονται οκτώ παράγοντες που συμβάλλουν στην αντίληψη που έχουν οι νέοι για τα Χαρακτηριστικά της Εργασίας: εργασία με Ποικιλία, Εναλλαγή ανάμεσα σε έργα/projects, δυνατότητα συνεργασίας με συναδέλφους με Διαφορετικό υπόβαθρο, δυνατότητα Εργασία από το Σπίτι, Ευέλικτο Ωράριο, Ισορροπία Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής, Εργασιακή Ασφάλεια και Ικανοποιητική Αμοιβή.

Οι παράγοντες και τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται στα **ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ 13 & 14**. Επιπρόσθετα, μελετάμε το επίπεδο του μισθού που επιθυμούν να λάβουν οι νέοι για μια θέση πλήρους απασχόλησης, ενώ διερευνούμε και πόσο είναι διατεθειμένοι να δουλέψουν σε θέση εργασίας που δεν είναι σχετική με το αντικείμενο σπουδών τους.

Ικανοποιητική αμοιβή, ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και εργασιακή ασφάλεια είναι τα τρία πιο σημαντικά χαρακτηριστικά της εργασίας που επιθυμούν οι νέοι. Ωστόσο, τα εργασιακά χαρακτηριστικά φαίνεται να είναι κατά μέσο όρο η κατηγορία παραγόντων που θεωρούν ως τη λιγότερο σημαντική σε σχέση με τις υπόλοιπες (εταιρική εικόνα, εργασιακό κλίμα και προοπτικές καριέρας). Ειδικότερα, η σειρά προτεραιότητας ως προς τα χαρακτηριστικά της εργασίας είναι, ικανοποιητική αμοιβή, ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, εργασιακή ασφάλεια, εναλλαγή έργων, ποικιλία εργασιών, συνεργασία με συναδέλφους με διαφορετικό

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 4^ο:

Η ικανοποιητική Αμοιβή, η Ισορροπία προσωπικής-επαγγελματικής ζωής και η εργασιακή Ασφάλεια είναι τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά εργασίας για την πλειοψηφία των νέων της Γενιάς Y.

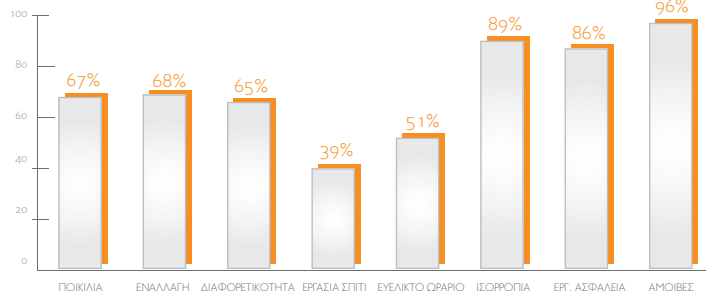
υπόβαθρο, ευέλικτο ωράριο και εργασία από το σπίτι (βλέπε **ΓΡΑΦΗΜΑ 13**). Τα στοιχεία το 2014 δε διαφοροποιούνται σημαντικά σε σχέση με το 2013. Εντούτοις, αξίζει να σημειώσουμε ότι ο παράγοντας ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής αυξήθηκε σημαντικά και είναι ο 2ος πιο σημαντικός παράγοντας μετά τις αμοιβές.

Στη συνέχεια εξετάζουμε το κατά πόσο υπάρχουν διαφορές στην αξιολόγηση των παραγόντων μεταξύ των νέων διαφορετικών ακαδημαϊκών κατευθύνσεων. Στο **ΓΡΑΦΗΜΑ 14** παρουσιάζονται τα στοιχεία συγκριτικά για το Σύνολο και τους φοιτητές των Σχολών Θετικών Επιστημών, Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οικονομικών Επιστημών, για όσους θεωρούν εξαιρετικά σημαντικό το κάθε χαρακτηριστικό. Οι ομάδες ως προς τα χαρακτηριστικά εργασίας δεν παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους ως προς τους τρεις παράγοντες (αμοιβή, ισορροπία και εργασιακή ασφάλεια) που έχουν και τη μεγαλύτερη βαρύτητα.

Στατιστικά σημαντικές διαφορές παρουσιάζουν οι νέοι των Θετικών Επιστημών με αυτούς της Διοίκησης Επιχειρήσεων, μόνο ως προς την ποικιλία και εναλλαγή έργων, με αυτούς της Διοίκησης Επιχειρήσεων να δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα σ' αυτούς τους δύο παράγοντες απ' ότι αυτοί των Θετικών Επιστημών. Ειδικότερα, στη συνέχεια θα δούμε τι απάντησαν οι νέοι ως προς το επίπεδο του μισθού που επιθυμούν.

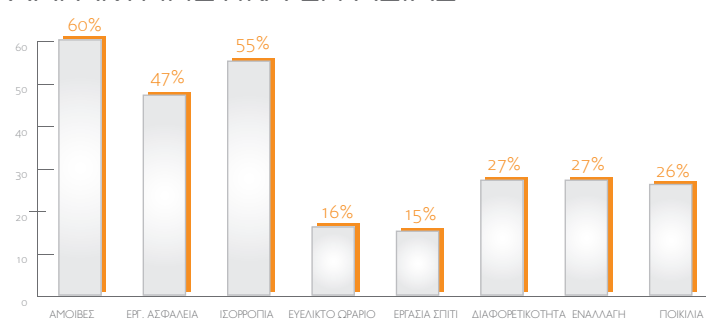
ΓΡΑΦΗΜΑ (13)

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



ΓΡΑΦΗΜΑ (14)

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



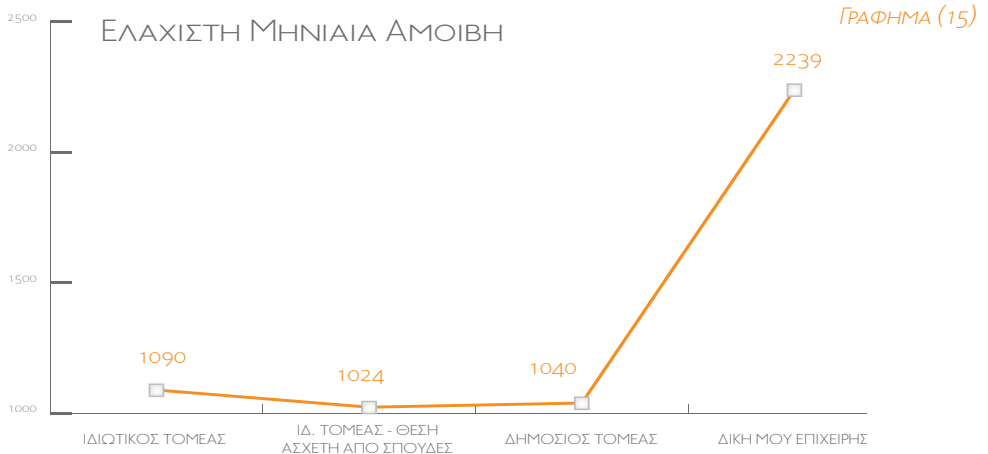
2.3.1 Μισθοί

Οι νέοι του δείγματος ρωτήθηκαν ποια είναι η ελάχιστη μηνιαία αμοιβή που θα ήθελαν να λάβουν για μια θέση πλήρους απασχόλησης. Όπως φαίνεται στο **ΓΡΑΦΗΜΑ 15**, η μέση μηνιαία αμοιβή σε ευρώ που θα ήθελαν για μια θέση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα είναι 1090 ευρώ (min 400 – max 5500), ενώ στο δημόσιο τομέα είναι 1040 (min 400 – max 5000).

Για μια θέση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα που δεν έχει σχέση με το αντικείμενο σπουδών τους θα ήθελαν να λαμβάνουν 1024 ευρώ (min 400 – max 8000). Εδώ υπάρχουν δύο κατηγορίες απαντήσεων. Στην πρώτη, η οποία είναι η κυρίαρχη, οι απαντήσεις που αφορούν την άσχετη με τις σπουδές θέση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα είναι χαμηλότερες απ' αυτές που αφορούν τη σχετική θέση εργασίας.

Προφανώς εδώ, οι περισσότεροι νέοι έχουν θεωρήσει ότι η άσχετη θέση εργασίας είναι μια θέση χαμηλότερων προσόντων που δεν αξίζει να αμειφθεί όσο η πιο σχετική. Στη δεύτερη κατηγορία απαντήσεων, υπήρχαν νέοι – λιγότεροι στον αριθμό – που δήλωσαν ότι θέλουν περισσότερα χρήματα για μια εργασία μη σχετική με το πτυχίο τους. Το σκεπτικό πίσω απ' αυτό είναι προφανώς ότι αν είναι να κάνουν κάτι άσχετο, τουλάχιστον να πληρώνονται καλύτερα.

Τέλος, στην ερώτηση ποιο είναι το ελάχιστο μηνιαίο εισόδημα που θα θέλατε να κερδίζετε αν κάνατε τη δική σας επιχείρηση, ο μέσος όρος των απαντήσεων είναι 2239 ευρώ (min 400 – max 40.000). Εδώ βλέπουμε τη συντριπτική πλειοψηφία των νέων να αναμένει πολύ μεγαλύτερα οφέλη από τη δική τους επιχείρηση.



2.3.2 Αντικείμενο Εργασίας

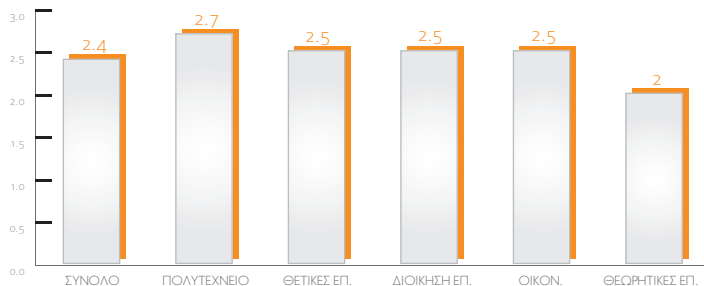
Στο **ΓΡΑΦΗΜΑ 16** βλέπουμε πως οι νέοι είναι σχετικά διστακτικοί στο να απορρίψουν μια θέση εργασίας που δεν είναι σχετική με το αντικείμενο των σπουδών τους. Το γεγονός αυτό είναι σίγουρα στενά συνφασμένο με την οικονομική κρίση και τη στενότητα που υπάρχει σήμερα στην αγορά εργασίας. Λόγω αυτής υπάρχει στους νέους η αντίληψη ότι θα μπορούσαν να αποδεχθούν και θέσεις εργασίας άσχετες με το αντικείμενό τους προκειμένου να μπουν στην αγορά εργασίας. Περισσότερο αρνητικοί σε μια τέτοια προοπτική είναι οι φοιτητές και απόφοιτοι των Πολυτεχνικών σχολών, ενώ λιγότερο αρνητικοί είναι αυτοί των θεωρητικών επιστημών, όπως είναι αναμενόμενο λόγω της φύσης των γνωστικών αντικειμένων.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 5^ο:

Οι νέοι εμφανίζονται διστακτικοί να απορρίψουν μια θέση εργασίας που δεν είναι σχετική με το αντικείμενο των σπουδών τους. Μάλιστα για μια τέτοια θέση θα ζητούσαν κατά μέσο όρο λιγότερα χρήματα ως μηνιαία αμοιβή απ' ότι για μια θέση εργασίας σχετική με τις σπουδές τους.

ΓΡΑΦΗΜΑ (16)

ΔΙΑΘΕΣΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ



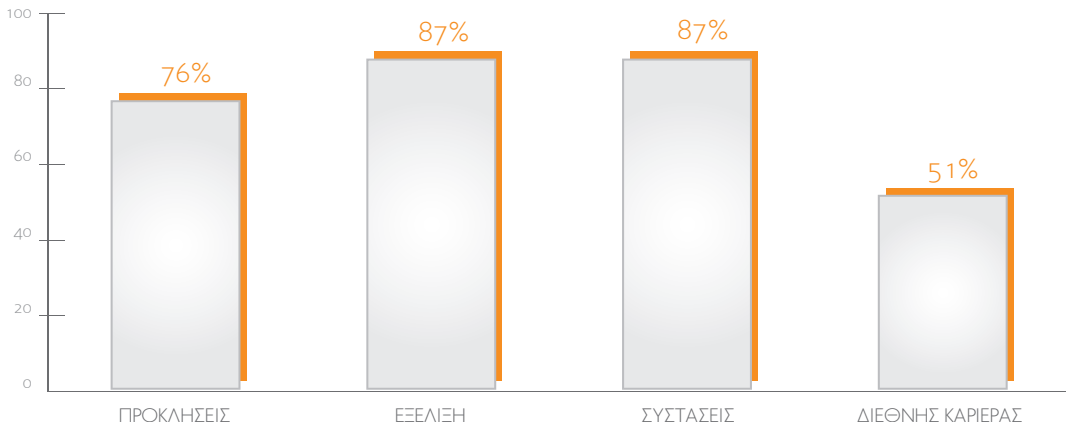
2.4. Προοπτικές Καριέρας

Οι παράγοντες που διαμορφώνουν τον τρόπο που οι νέοι βλέπουν και αξιολογούν τις προοπτικές καριέρας εξετάζονται σ' αυτή την τέταρτη ενότητα. Οι παράγοντες αυτοί είναι: εργασία με Προκλήσεις, ευκαιρίες για Εξέλιξη/Προαγωγή, καλές Συστάσεις για την καριέρα και ευκαιρίες για διεθνή καριέρα. Οι παράγοντες και τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται στα [ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ 17 & 18](#).

Ειδικότερα, η σειρά προτεραιότητας ως προς τις προοπτικές καριέρας είναι, ευκαιρίες για Εξέλιξη/ Προαγωγή, Καλές Συστάσεις για το μέλλον, εργασία με Προκλήσεις και τέλος, ευκαιρίες για Διεθνή Καριέρα (βλέπε [ΓΡΑΦΗΜΑ 17](#)). Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα του 2014 με αυτά του 2013 βλέπουμε ότι δεν έχουμε σημαντικές διαφοροποιήσεις στη βαρύτητα των παραγόντων που σχετίζονται με την καριέρα.

ΓΡΑΦΗΜΑ (17)

ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ



Ωστόσο, ενώ το 2013 αυτή ήταν η πιο σημαντική ομάδα παραγόντων σε σχέση με την εταιρική εικόνα, εργασιακό κλίμα και χαρακτηριστικά εργασίας, αυτό φέτος δεν ισχύει. Η εταιρική εικόνα, το εργασιακό κλίμα και οι προοπτικές καριέρας έχουν κατά μέσο όρο την ίδια βαρύτητα για τους νέους (για το 75% των νέων κατά μ.ο. είναι σημαντικοί παράγοντες), ενώ τα χαρακτηριστικά εργασίας έχουν λίγο μικρότερη βαρύτητα (70% των νέων κατά μ.ο.).

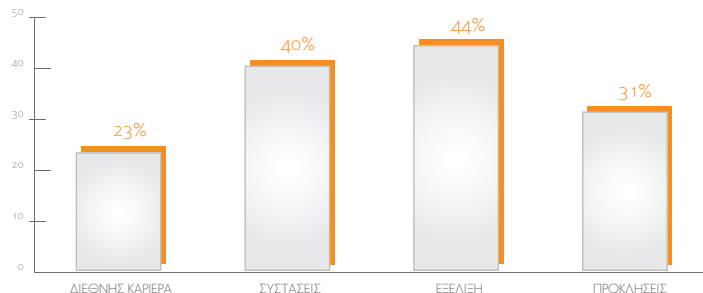
Στη συνέχεια εξετάζουμε το κατά πόσο υπάρχουν διαφορές στην αξιολόγηση των παραγόντων μεταξύ των νέων διαφορετικών ακαδημαϊκών κατευθύνσεων. Στο **ΓΡΑΦΗΜΑ 18** παρουσιάζονται τα στοιχεία συγκριτικά για το Σύνολο και τους φοιτητές των Σχολών Θετικών Επιστημών, Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οικονομικών Επιστημών, για όσους θεωρούν εξαιρετικά σημαντικό το κάθε χαρακτηριστικό. Για όλους του νέους οι ευκαιρίες για εξέλιξη είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας, ενώ οι άλλοι παράγοντες παρουσιάζουν μικρές αποκλίσεις. Στατιστικά σημαντικές διαφορές παρουσιάζουν οι νέοι των Θετικών Επιστημών με αυτούς της Διοίκησης Επιχειρήσεων, ως προς τις ευκαιρίες εξέλιξης και προαγωγής, καλές συστάσεις για μελλοντική εργασία και εργασία με προκλήσεις, με αυτούς

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 6^ο:

Η Εταιρική Εικόνα, το Εργασιακό Κλίμα και οι Προοπτικές Καριέρας έχουν κατά μέσο όρο την ίδια βαρύτητα για τους νέους της Γενιάς Υ όταν αξιολογούν την εταιρία-εργοδότη που επιλέγουν, ενώ δίνουν μικρότερη σημασία στα Χαρακτηριστικά της Εργασίας.

ΓΡΑΦΗΜΑ (18)

ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ

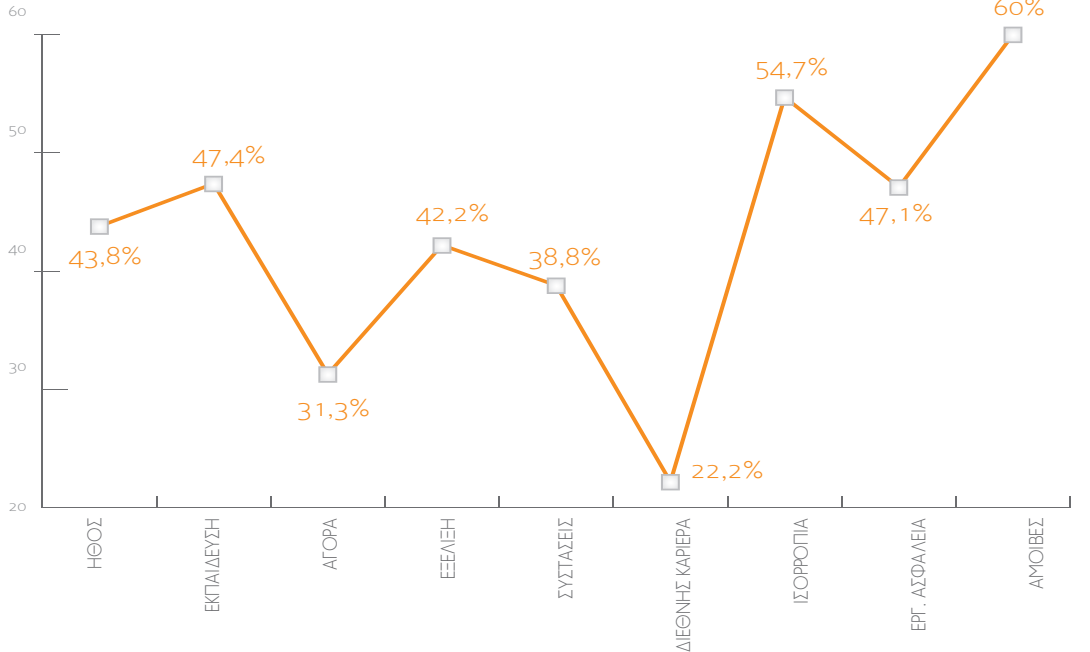


της Διοίκησης Επιχειρήσεων να δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα σ' αυτούς τους τρεις παράγοντες απ' ότι αυτοί των Θετικών Επιστημών. Οι ευκαιρίες για διεθνή καριέρα είναι ο δεύτερος πιο σημαντικός παράγοντας για τους νέους των Οικονομικών Επιστημών.

Στο **ΓΡΑΦΗΜΑ 19** παρουσιάζεται η κατανομή και των εικοσιτριών εργασιακών χαρακτηριστικών για όσους τα θεωρούν εξαιρετικά σημαντικά. Πάνω από 40%

των ερωτημένων θεωρούν ότι οι **Αμοιβές**, η **Ισορροπία** Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής, η εσωτερική **Εκπαίδευση**, η Εργασιακή **Ασφάλεια**, το εργασιακό **Ήθος** και οι ευκαιρίες **Εξέλιξης**, είναι τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά για την επιλογή εργασίας και εργοδότη. Στη συνέχεια, ζητάμε από τους νέους να ιεραρχήσουν αυτούς τους παράγοντες με βάση τη σημαντικότητα για την επιλογή εταιρίας/εργοδότη.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ



2.5 Ιεράρχηση Παραγόντων για την Επιλογή Εργοδότη

Στην ερώτηση «Ιεραρχείστε τους πιο κάτω παράγοντες σύμφωνα με τη σημασία που έχουν για σας στην επιλογή του μελλοντικού εργοδότη/ εταιρίας. Όπου 1 το πιο σημαντικό και 10 το λιγότερο σημαντικό», το Πακέτο Αμοιβών/Παροχών, οι Ευκαιρίες Προσωπικής και Επαγγελματικής Ανάπτυξης και το Εργασιακό Περιβάλλον είναι οι τρεις πιο σημαντικοί παράγοντες για το σύνολο των νέων.

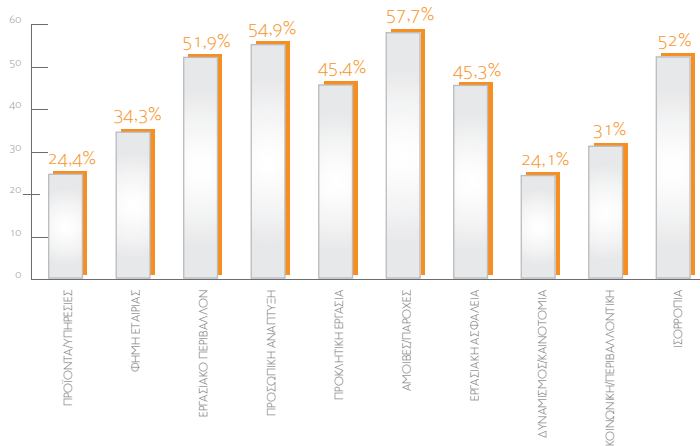
Συγκρίνοντας τα **ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ 19 & 20** βλέπουμε ότι όταν οι νέοι καλούνται να ιεραρχήσουν τους εργασιακούς παράγοντες για την επιλογή εταιρίας/εργοδότη δείχνουν «συνέπεια» και δηλώνουν ότι οι Αμοιβές,

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 7^ο:

Οι Αμοιβές, οι Ευκαιρίες Προσωπικής και Επαγγελματικής Ανάπτυξης, οι Προκλήσεις στην εργασία, το Εργασιακό Περιβάλλον και η Εργασιακή Ασφάλεια είναι οι πιο σημαντικοί παράγοντες για την επιλογή εταιρίας/εργοδότη.

ΓΡΑΦΗΜΑ (20)

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ



οι Ευκαιρίες Προσωπικής και Επαγγελματικής Ανάπτυξης, το Εργασιακό Περιβάλλον, οι Προκλήσεις στην εργασία και η Εργασιακή Ασφάλεια είναι οι πιο σημαντικοί παράγοντες.

Εξετάζοντας στον Πίνακα 1 την ιεράρχηση των παραγόντων στην κάθε ομάδα ερωτωμένων παρατηρούμε αποκλίσεις. Έτσι, οι Αμοιβές και η Προκλητική Εργασία βρίσκονται στη δύο πρώτες θέσεις, ενώ η Εργασιακή Ασφάλεια και η Προσωπική Ανάπτυξη στην τρίτη και τέταρτη θέση αντίστοιχα για τους νέους των Θετικών Επιστημών. Για τους νέους της Διοίκησης Επιχειρήσεων οι ευκαιρίες Προσωπικής

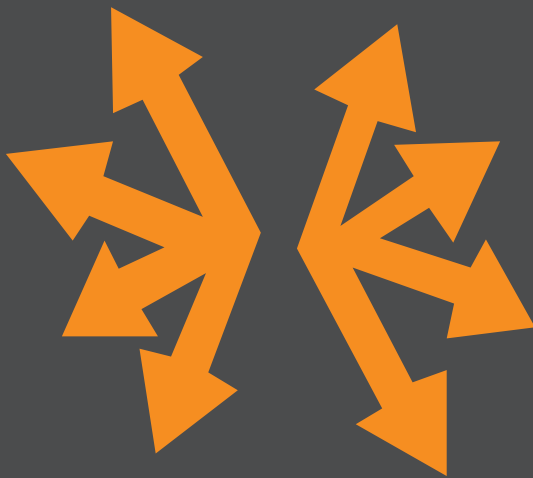
και Επαγγελματικής Ανάπτυξης είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας, η Προκλητική/ Ενδιαφέρουσα εργασία και το Εργασιακό Περιβάλλον Πακέτο ο δεύτερος και ο τρίτος πιο σημαντικός παράγοντας αντίστοιχα, ενώ το Πακέτο Αμοιβών/Παροχών βρίσκεται στην τέταρτη θέση. Τέλος, για τους νέους των Οικονομικών Επιστημών η Προσωπική Ανάπτυξη, οι Αμοιβές και η Προκλητική Εργασία είναι οι τρεις πιο σημαντικοί παράγοντες αντίστοιχα. Ο παράγοντας «Ισορροπία Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής» και η «Κοινωνική /Περιβαλλοντική Ευαισθησία των εταιριών» βρίσκονται στην 9η και 10η θέση αντίστοιχα.

Πίνακας (1)

	ΠΟΛΥΤΕΧΝΙΚΕΣ/ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ	ΘΕΤΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ	ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ	ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ
Φήμη Προϊόντων	10	8	8	8	8
Φήμη Εταιρίας	7	9	7	7	7
Εργασιακό Περιβάλλον	2	2	1	2	2
Ευκαιρίες Ανάπτυξης	1	1	2	1	5
Προκλητική Εργασία	3	6	5	6	3
Πακέτο Αμοιβών	4	3	4	3	4
Ασφάλεια	5	4	3	4	1
Δυναμισμός	8	7	9	10	10
Κοινωνική/Περιβαλλοντική Ευαισθησία	9	10	10	9	9
Ισορροπία	6	5	6	5	6

3.

Στάση ως προς τη διεθνή καριέρα και την επιχειρηματικότητα



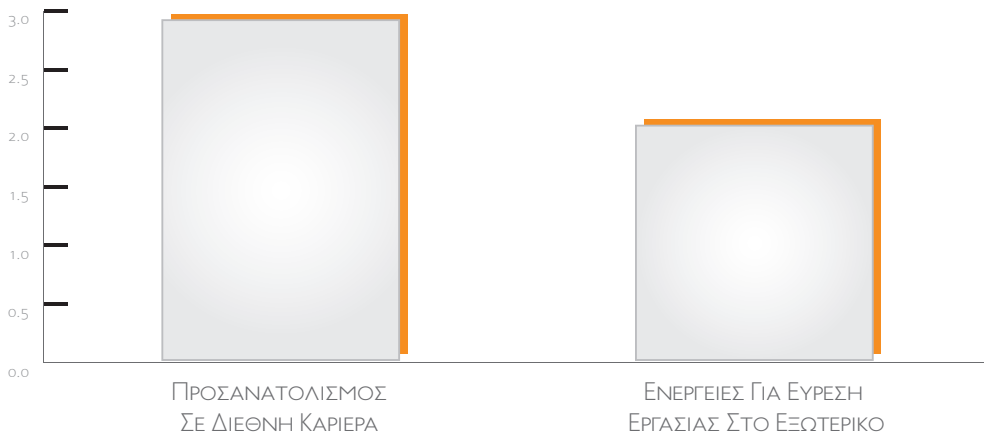
3.1 Διεθνής Καριέρα

Στην ενότητα αυτή διερευνήσαμε την επιθυμία των νέων να εργαστούν στο εξωτερικό και να κάνουν μια διεθνή καριέρα.

Αρχικά ερευνήσαμε τον προσανατολισμό των νέων στο να κάνουν διεθνή καριέρα, δηλαδή κατά πόσο αυτό αποτελεί όνειρό τους και πόσο το θεωρούν απαραίτητο στοιχείο στην καριέρα τους. Όπως φαίνεται από το **ΓΡΑΦΗΜΑ 21**, αυτό αποτελεί κάπως ελκυστική προοπτική για τους νέους. Οριακά υψηλότερη επιθυμία να φύγουν στο εξωτερικό έχουν οι νέοι που σπουδάζουν σε σχολές Πολυτεχνικές, Οικονομικών και Διοίκησης Επιχειρήσεων. Ακόμα, μόνο το 16% των νέων που απάντησαν στην έρευνα έχει κάνει ενέργειες για την εξεύρεση εργασίας στο εξωτερικό κατά τη διάρκεια του περασμένου έτους. Στον τομέα αυτό πιο ενεργητικοί δείχνουν όσοι φοιτούν σε Οικονομικές και Θετικές Επιστήμες. Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι το ποσοστό αυτό μένει σταθερό και στο δείγμα ηλικιών 22-29, όπου θα μπορούσε κανείς να υποθέσει ότι οι προσπάθειες για εξεύρεση εργασίας είναι γενικά πιο έντονες.

ΓΡΑΦΗΜΑ (21)

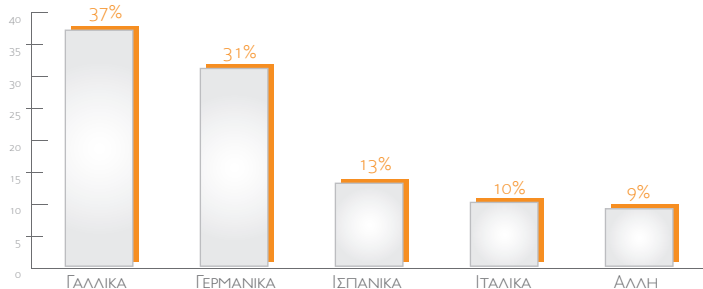
ΔΙΕΘΝΗΣ ΚΑΡΙΕΡΑ



Οι νέοι που απάντησαν στην έρευνα, σχεδόν στο σύνολό τους (99,6%) γνωρίζουν Αγγλικά σε τέτοιο επίπεδο ώστε να μπορούν να εργαστούν στη γλώσσα αυτή. Άλλες ξένες γλώσσες που μιλούν σε επίπεδο ικανό για εργασία στο εξωτερικό είναι Γαλλικά, Γερμανικά, Ισπανικά, Ιταλικά και άλλες όπως Αλβανικά, Βουλγάρικα και Ρώσικα στην πλειοψηφία τους (ΓΡΑΦΗΜΑ 22). Οι απαντήσεις στην ερώτηση που αφορά τις χώρες στις οποίες θα προτιμούσαν να εργαστούν παρουσιάζονται στο ΓΡΑΦΗΜΑ 23.

ΓΡΑΦΗΜΑ (22)

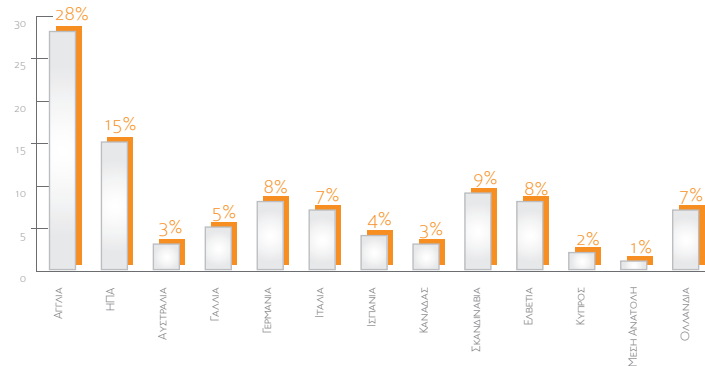
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ



Όπως φαίνεται, η πλειοψηφία προτιμά τις Αγγλοσαξωνικές χώρες και κυρίως την Αγγλία (28%) και τις ΗΠΑ (15%). Άλλες Ευρωπαϊκές χώρες προτίμησής είναι οι Σκανδιναβικές (9%), Γερμανία (8%), Ελβετία (8%), Ολλανδία (7%) και Γαλλία (5%). Αυτό που είναι αξιοσημείωτο είναι ότι χώρες με μεγαλύτερη ανάπτυξη στην αγορά εργασίας τους, όπως οι χώρες της Μέσης Ανατολής, της Αφρικής, η Κίνα δεν αναφέρθηκαν σχεδόν καθόλου από τους νέους.

ΓΡΑΦΗΜΑ (23)

ΧΩΡΕΣ



Όπως παρουσιάζεται στο **ΓΡΑΦΗΜΑ 24**, ο πιο ισχυρός λόγος για τον οποίο οι νέοι θα έφευγαν στο εξωτερικό για να εργαστούν είναι η αδυναμία να βρουν δουλειά στην Ελλάδα. Ακολουθούν η ευκαιρία για διεθνή εμπειρία, μια καλύτερη δουλειά, η επέκταση της εταιρίας τους στο εξωτερικό και η ζήτηση για συγκεκριμένες γνώσεις και δεξιότητες.

ΛΟΓΟΙ ΕΚΠΑΤΡΙΣΜΟΥ

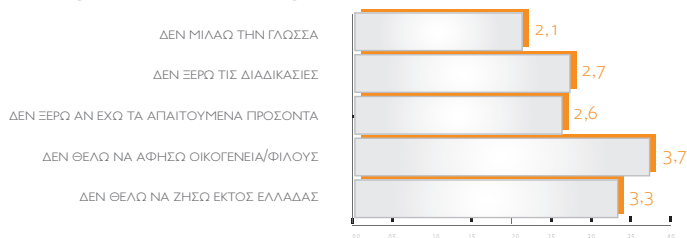
ΓΡΑΦΗΜΑ (24)



Τέλος, εξετάσαμε τους λόγους που εμποδίζουν τους νέους να φύγουν στο εξωτερικό. Όπως φαίνεται στο **ΓΡΑΦΗΜΑ 25**, τα πιο σημαντικά εμπόδια γι' αυτούς είναι ότι δεν θέλουν να αφήσουν την οικογένεια και τους φίλους τους ούτε να ζήσουν εκτός Ελλάδας.

ΕΜΠΟΔΙΑ ΕΚΠΑΤΡΙΣΜΟΥ

ΓΡΑΦΗΜΑ (25)



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 8^ο:

Οι νέοι που απάντησαν στην έρευνά μας έχουν μέτριο προσανατολισμό στο να κάνουν διεθνή καριέρα και μόνο το 16% έχει προβεί σε ενέργειες αναζήτησης εργασίας στο εξωτερικό κατά τον τελευταίο χρόνο.

3.2 Επιχειρηματικότητα

Στην ενότητα αυτή ερευνούμε την επιχειρηματικότητα ως πιθανή επιλογή καριέρας των νέων (ΓΡΑΦΗΜΑ 26).

Η πρώτη διάσταση που εξετάζουμε είναι ο επιχειρηματικός προσανατολισμός, δηλαδή κατά πόσο οι νέοι ονειρεύονται να κάνουν τη δική τους επιχείρηση και αυτό το θεωρούν πιο σημαντικό από την επιχειρησιακή καριέρα. Τα αποτελέσματα εδώ μας δείχνουν ένα μέτριο προσανατολισμό, ο οποίος είναι οριακά υψηλότερος για όσους σπουδάζουν σε σχολές πολυτεχνικές, οικονομικές και θετικών επιστημών.

Η δεύτερη διάσταση που εξετάζουμε είναι η ανάπτυξη επιχειρηματικών ιδεών, δηλαδή αν οι νέοι έχουν κάποια επιχειρηματική ιδέα είτε στο μυαλό τους είτε

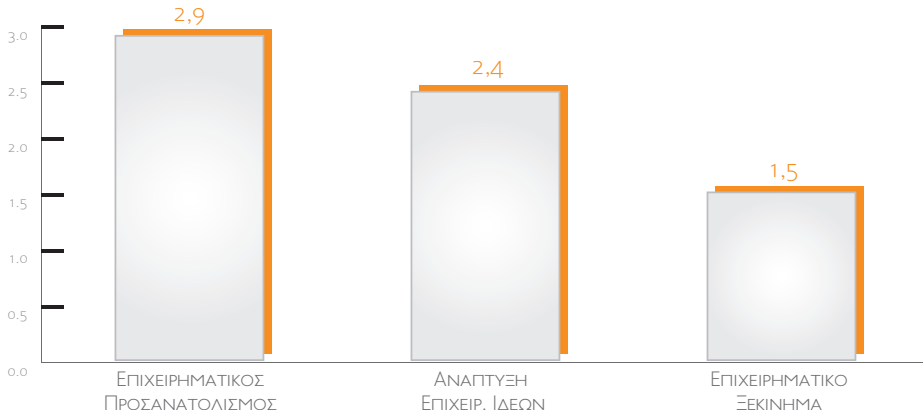
υπό σχεδιασμό. Εδώ τα συνολικά ποσοστά είναι χαμηλότερα, με μια μικρή εξαίρεση στους φοιτητές οικονομικών.

Στην τρίτη διάσταση που μετρά αν κάποιος έχουν ήδη κάνει κινήσεις για να βρουν υποστήριξη για το ξεκίνημα της επιχείρησής τους τα αποτελέσματα είναι πολύ χαμηλά, με εξαίρεση πάλι τους φοιτητές οικονομικών.

Πιο συγκεκριμένα, το 10% του συνόλου των συμμετεχόντων δήλωσε πως έχει αναζητήσει υποστήριξη για να ξεκινήσει τη δική του επιχείρηση (π.χ. συμμετοχή σε workshops), το 7% έχει αναζητήσει χρηματοδότηση και μόλις το 5% έχει κάνει πιο συγκεκριμένες ενέργειες όπως άνοιγμα βιβλίων, έκδοση αδειών, κτλ.

ΓΡΑΦΗΜΑ (26)

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ



Οι λόγοι για τους οποίους οι νέοι θα ήθελαν να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση εμφανίζονται στο **ΓΡΑΦΗΜΑ 27**. Οι κυριότεροι είναι η αυτονομία, η πρόκληση και τα χρήματα που αυτό συνεπάγεται.

ΛΟΓΟΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

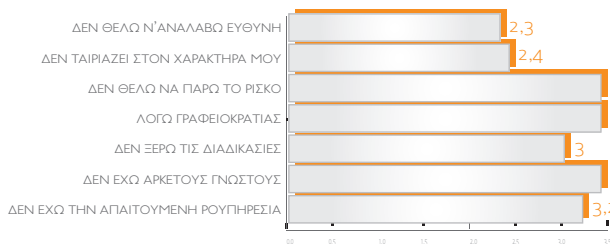
ΓΡΑΦΗΜΑ (27)



Οι παράγοντες που οι νέοι αντιλαμβάνονται σε σχέση με το να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση παρουσιάζονται στο **ΓΡΑΦΗΜΑ 28**. Τα κυριότερα εμπόδια φαίνεται να είναι η γραφειοκρατία, η έλλειψη γνωστών ή δικτύου και το ότι δεν θέλουν να πάρουν το ρίσκο.

ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΓΡΑΦΗΜΑ (28)



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 9^ο:

Οι νέοι που απάντησαν στην έρευνά μας έχουν μέτριο προσανατολισμό στο να κάνουν διεθνή καριέρα και μόνο το 10% δήλωσε ότι έχει προσπαθήσει να υποστηρίξει ένα επιχειρηματικό ξεκίνημα κατά τον τελευταίο χρόνο.

4.

Προσανατολισμός στην Επιλογή Καριέρας

Στην περιοχή αυτή διερευνώνται οι έννοιες της πρωτεύικης καριέρας (protean career) και της καριέρας χωρίς σύνορα (boundaryless career). Και οι δύο έννοιες αφορούν τη στάση των ατόμων απέναντι στην αυξανόμενη αβεβαιότητα, τη μεταβαλλόμενη φύση και την αδυναμία πρόβλεψης σε θέματα καριέρας. Η κινητικότητα των ατόμων και ο αυξημένος ρόλος του ίδιου του ατόμου στον καθορισμό και τη διαμόρφωση της καριέρας του είναι τα στοιχεία που εξετάζονται σ' αυτήν την ερευνητική περιοχή.



4.1 Πρωτεύϊκή καριέρα

Η πρωτεύϊκή καριέρα πήρε τ' όνομά της από το μυθϊκό Πρωτέα και την ικανότητά του να μεταμορφώνεται.

Χαρακτηριστικό της πρωτεύϊκής καριέρας είναι η διαχείρησή της από το άτομο και όχι τον οργανισμό.

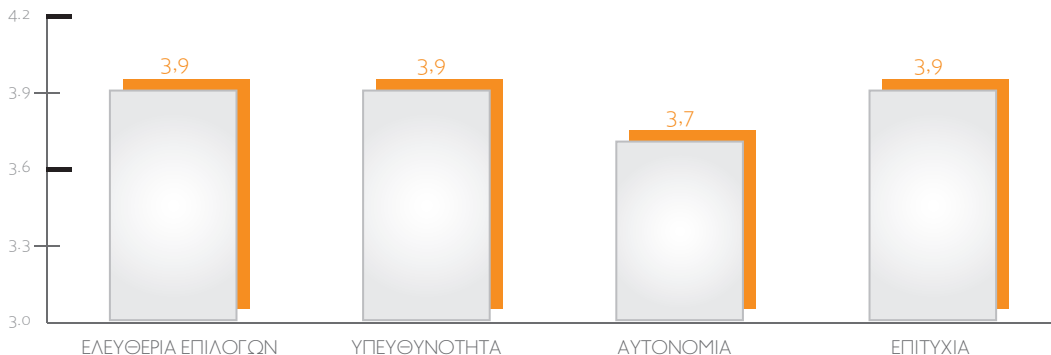
Περιλαμβάνει όλο το εύρος εμπειριών που διαθέτει κανείς τόσο στην εκπαίδευση, όσο και σε διάφορητικούς οργανισμούς, σε αλλαγές εργασιακών συνθηκών κ.ά.

Βασικά χαρακτηριστικά της είναι ότι τόσο οι επιλογές καριέρας όσο και τα κριτήρια της επιτυχίας της πηγάζουν από το ίδιο το άτομο και όχι από εξωτερικούς παράγοντες.

Στην έρευνά μας, αυτό το στοιχείο της αυτοδιαχείρησης που διέπει την πρωτεύϊκή καριέρα αναλύεται σε τέσσερις παράγοντες: την **υπευθύνότητα** του ατόμου για την πορεία της καριέρας του, την **ευθύνη για την επιτυχία**, την **αυτονομία** στην αναζήτηση ευκαιριών καριέρας και την **ελευθερία στις επιλογές**. Οι παράγοντες αυτοί παρουσιάζονται στο παρακάτω γράφημα.

ΓΡΑΦΗΜΑ (29)

ΠΡΩΤΕΥΪΚΗ ΚΑΡΙΕΡΑ - ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ



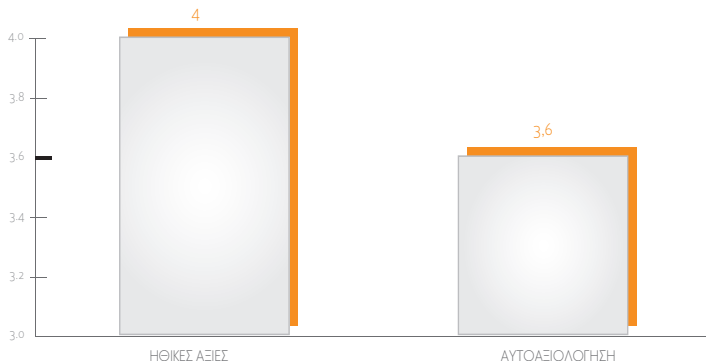
Στην πλειοψηφία τους οι νέοι άνθρωποι στην Ελλάδα δείχνουν να έχουν κατανοήσει τη νέα πραγματικότητα, να απομακρύνονται από την παραδοσιακή εικόνα της καριέρας που ορίζεται από τον οργανισμό και να υιοθετούν αξίες και συμπεριφορές που ταιριάζουν στην έννοια της πρωτεύϊκής καριέρας.

Πιο συγκεκριμένα:

- ✔ Η ελευθερία να επιλέγουν οι ίδιοι την καριέρα τους είναι σημαντική αξία για τους περισσότερους νέους ανθρώπους σήμερα.
- ✔ Πιστεύουν ότι είναι υπεύθυνοι τόσο για την πορεία της καριέρας τους (υπευθυνότητα), όσο και για την επιτυχία ή την αποτυχία της καριέρας τους (επιτυχία). Θεωρούν δηλαδή ότι οι ίδιοι είναι υπεύθυνοι για την πορεία της και ότι η επιτυχία εξαρτάται από τις δικές τους προσπάθειες και δυνάμεις.
- ✔ Αν και οι διαφορές είναι μικρές, οι σπουδαστές Διοίκησης Επιχειρήσεων αισθάνονται περισσότερο την υπευθυνότητα για την πορεία τους, ίσως λόγω του ότι οι καριέρα στους κλάδους αυτούς εξαρτάται αρκετά από την εκούσια αλλαγή εργοδοτών. Ακόμα, αυτοί μαζί με τους σπουδαστές Οικονομικών θεωρούν περισσότερο ότι οι ίδιοι είναι υπαύθυνοι για την επιτυχία της καριέρας τους.

ΓΡΑΦΗΜΑ (30)

ΠΡΩΤΕΪΚΗ ΚΑΡΙΕΡΑ - ΑΞΙΕΣ



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 10^ο:

Η Γενιά Υ αισθάνεται υπεύθυνη για την πορεία και την επιτυχία της καριέρας της. Η διατήρηση των ηθικών τους αξιών είναι γι' αυτούς πρωταρχικής σημασίας.

- ✔ Ο παράγοντας που παρουσιάζεται χαμηλότερος από τους υπόλοιπους είναι η αυτονομία στην αναζήτηση ευκαιριών. Αυτό δείχνει πόσο οι νέοι είναι διατεθειμένοι να αναζητήσουν από μόνοι τους ευκαιρίες ανάπτυξης όταν δεν προσφέρονται από τον εργοδότη και πόσο βασίζονται στον εαυτό τους και όχι σε άλλους παράγοντες για να βρουν δουλειά. Οι σπουδαστές της διοίκησης επιχειρήσεων φαίνεται να ενστερνίζονται την αυτονομία περισσότερο από το μέσο όρο του δείγματος, ενώ αυτοί των θεωρητικών επιστημών λιγότερο.
- ✔ Ο συνολικός μέσος όρος για τις τέσσερις αυτές διαστάσεις δεν έχει μεταβληθεί σε σχέση με τα περσινά αποτελέσματα.

Η έννοια της πρωτεύουσας καριέρας εμπεριέχει και το βαθμό στον οποίο οι αξίες παίζουν ρόλο στις προτεραιότητες που βάζει το άτομο σχετικά με την καριέρα του. Πιο αναλυτικά, μελετάμε το βαθμό στον οποίο οι **ηθικές αξίες** είναι σημαντικές για τους νέους και τα **κριτήρια** με τα οποία αξιολογούν την καριέρα τους.

Πιο συγκεκριμένα, όπως φαίνεται στο **ΓΡΑΦΗΜΑ 30**:

- ✔ Οι ηθικές αξίες είναι πολύ σημαντικές για τους νέους σήμερα. Θεωρούν ότι δεν θα μπορούσαν να παραβούν τις αρχές τους, ακόμα κι αν ο οργανισμός τους ζητούσε να κάνουν κάτι που έρχεται σε αντιπαράθεση με τις αξίες τους.
- ✔ Οι νέοι σήμερα πιστεύουν σε αρκετά μεγάλο βαθμό ότι η επαγγελματική/εργασιακή επιτυχία είναι αυτό που οι ίδιοι ορίζουν και νοιώθουν και όχι κριτήρια που επιβάλλονται εξωτερικά, από τον εργοδότη και τον κοινωνικό περίγυρο.
- ✔ Αυτό που είναι σημαντικό εύρημα είναι ότι τα αποτελέσματα αυτά δεν δείχνουν να επηρεάζονται από τον τομέα σπουδών, αφού υπάρχει ομοιομορφία σε όλα τα γνωστικά αντικείμενα.
- ✔ Τα φετεινά αποτελέσματα της έρευνας είναι σχεδόν ταυτόσημα με τα περσινά, αφού και πέρσι το αποτέλεσμα του συνόλου για τις δύο αυτές διαστάσεις ήταν το ίδιο, με ελάχιστες διαφοροποιήσεις ανά κατηγορία σπουδών.

4.2 Καριέρα χωρίς σύνορα

Η καριέρα χωρίς σύνορα είναι μια έννοια που έρχεται σε αντίθεση με την οργανωσιακή καριέρα, όπως παραδοσιακά τη γνωρίζουμε και χαρακτηρίζεται από την ανεξαρτησία του ατόμου από τον οργανισμό. Μπορεί να χαρακτηρίζεται από διάφορες μορφές κινητικότητας, όπως εσωτερικές διατμηματικές μετακινήσεις στα πλαίσια

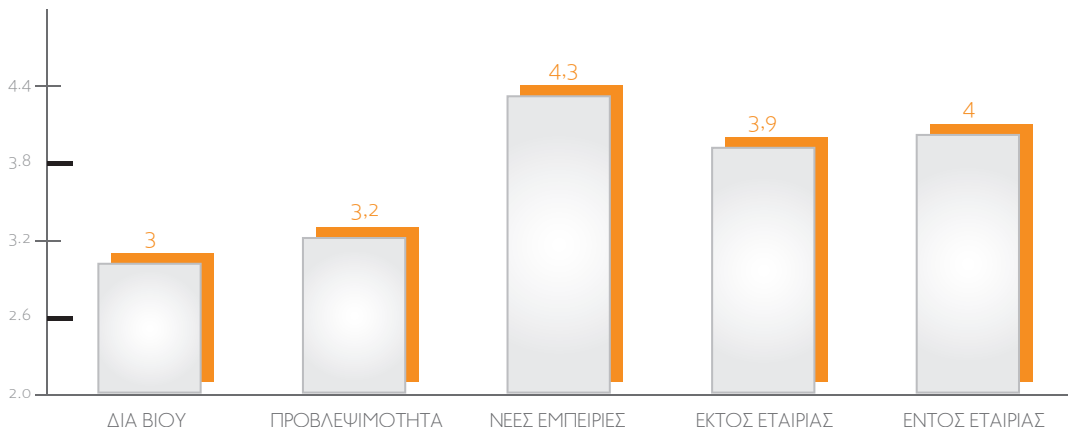
ενός οργανισμού, αλλαγή εργοδοτών ή σχέση με εξωτερικά δίκτυα.

Στην έρευνά μας μελετάμε δύο παραμέτρους της καριέρας χωρίς σύνορα: τη φυσική και την ψυχολογική κινητικότητα. Αυτές απεικονίζονται στο παρακάτω

ΓΡΑΦΗΜΑ 31.

ΚΑΡΙΕΡΑ ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΟΡΑ

ΓΡΑΦΗΜΑ (31)



- ✔ Η **ψυχολογική κινητικότητα** έχει τρεις διαστάσεις. Η πρώτη αφορά στην επιθυμία των νέων να αποκτήσουν νέες εμπειρίες και να αξιοποιήσουν ευκαιρίες, όπου κι αν τους προσφέρονται. Η δεύτερη δείχνει πόσο είναι διατεθειμένοι ν' αναλαμβάνουν καθήκοντα που απαιτούν την εμπλοκή τους και με άλλα τμήματα στην εταιρία εκτός του δικού τους. Η τρίτη μετράει την προθυμία τους να δημιουργήσουν δίκτυα με άτομα εκτός της εταιρίας τους στα πλαίσια κάποιου έργου. Όπως φαίνεται στον πίνακα και οι τρεις αυτές διαστάσεις είναι ψηλά στην προτίμηση των νέων μας, με μικρές διαφορές ανάμεσα στις σχολές. Τα αποτελέσματα στη διάσταση αυτή δεν έχουν διαφοροποιηθεί σε σχέση με την περσινή έρευνα, με εξαίρεση μια μικρή άνοδο στην επιθυμία για νέες εμπειρίες.
- ✔ Η **φυσική κινητικότητα** περιλαμβάνει δύο βασικές παραμέτρους, την επιθυμία για προβλεψιμότητα που προκύπτει από τη σταθερότητα στην εργασία και την επιθυμία μακρόχρονης ή διά βίου απασχόλησης σε έναν οργανισμό. Όπως δείχνουν τ' αποτελέσματα, η επιθυμία για προβλεψιμότητα είναι μέτρια και δεν έχει μεταβληθεί σε σχέση με την περσινή έρευνα. Έχει όμως αυξηθεί λίγο η επιθυμία τους για μακρόχρονη απασχόληση σ' έναν οργανισμό. Και στις δύο αυτές διαστάσεις σημαντικά υψηλότερα αποτελέσματα παρουσιάζουν οι φοιτητές των θεωρητικών επιστημών, στους οποίους φαίνεται ότι η έννοια της φυσικής κινητικότητας φαντάζει πιο ξένη. Αυτό είναι φυσικό αν λάβει κανείς υπόψη του το μικρότερο πεδίο εφαρμογής που έχουν οι θεωρητικές επιστήμες στο χώρο των επιχειρήσεων.
- ✔ Παρόλο που οι νέοι δείχνουν να έχουν υψηλή ψυχολογική κινητικότητα και να επιθυμούν την αλλαγή εργοδοτών, σε κάποιο βαθμό αρέσκονται και στην προβλεψιμότητα που προκύπτει από την εξοικείωση με έναν οργανισμό.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 11^ο:
 Η Γενιά Υ επιδεικνύει υψηλό βαθμό ψυχολογικής κινητικότητας. Παρόλο που δεν επιθυμούν δια βίου απασχόληση στον ίδιο εργοδότη, η εξοικείωση με έναν οργανισμό τους δίνει σιγουριά.

5.

«Μονοπάτια» Καριέρας

Ένα «μονοπάτι» καριέρας είναι η διαδρομή, η πορεία των εργασιακών εμπειριών που αποκτά κάποιος/α στη διάρκεια της εργασιακής του/της ζωής. Η μελέτη της καριέρας αντικατοπτρίζει τόσο την επίδραση των παραδοσιακών ιεραρχικών δομών στην καριέρα, όσο και την ανάδειξη πιο ρευστών και ευέλικτων μορφών σταδιοδρομίας. Συνεπώς, μπορεί να έχουμε δύο τύπους καριέρας: α) **προγραμματισμένη καριέρα**, που χαρακτηρίζεται από γραμμική, διαδοχική εξέλιξη και στρατηγικό σχεδιασμό και υλοποίηση και β) **αναδυόμενη καριέρα**, που χαρακτηρίζεται από μη προγραμματισμένα, απροσδόκτα γεγονότα.



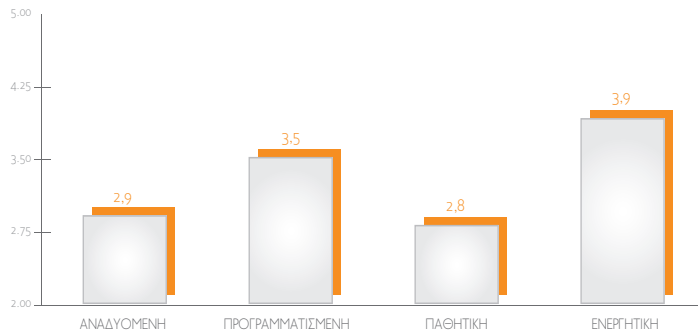
Από την άλλη μεριά, έχουμε και τη στάση την οποία υιοθετούν οι νέοι απέναντι στην καριέρα τους. Δηλαδή, έχουν **ενεργητική** στάση, θεωρώντας ότι θα κατευθύνουν οι ίδιοι τις επιλογές τους και θα αξιοποιούν τις ευκαιρίες που τους παρουσιάζονται; Η **παθητική**, περιμένοντας ότι η καριέρα τους θα προγραμματίζεται από τον οργανισμό, θα κατευθύνεται από ένα μέντορα και θα είναι αποτέλεσμα παραμονής σε μια θέση;

- ✔ Όπως δείχνουν τα αποτελέσματα, σε μεγάλο βαθμό οι νέοι έχουν ενεργητική στάση προς την καριέρα τους και θεωρούν ότι θα επιλέγουν εργασίες που τους δίνουν ευκαιρίες μάθησης και θα αξιοποιούν τις ευκαιρίες που τους παρουσιάζονται. Ένα μικρό μόνο μέρος των νέων περιμένει ότι η εταιρία που εργάζονται θα παίζει σημαντικό ρόλο στον καθορισμό και προγραμματισμό της καριέρας τους (παθητική).
- ✔ Επίσης, σε μεγάλο βαθμό οι νέοι θέλουν μια καριέρα γραμμική, που θα τους δίνει τη δυνατότητα να ανέβουν τα σκαλιά της ιεραρχίας και θεωρούν ότι θα είναι σε θέση να τη σχεδιάσουν και να την υλοποιήσουν προσεκτικά (προγραμματισμένη).

- ✔ Γενικά, οι νέοι μας δε θέλουν μια καριέρα που θα χαρακτηρίζεται από τυχαία, μη προγραμματισμένα γεγονότα (αναδυόμενη καριέρα) και δε φαίνεται να είναι δεκτικοί σε αλλαγές.
- ✔ Τα αποτελέσματα αυτά ισχύουν στον ίδιο βαθμό για το σύνολο του δείγματός μας και δεν διαφοροποιούνται σημαντικά ανά κλάδο σπουδών. Επίσης, οι προτιμήσεις παραμένουν σταθερές σε σχέση με πέρσι.

ΤΥΠΟΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ

ΓΡΑΦΗΜΑ (32)



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 12^ο:

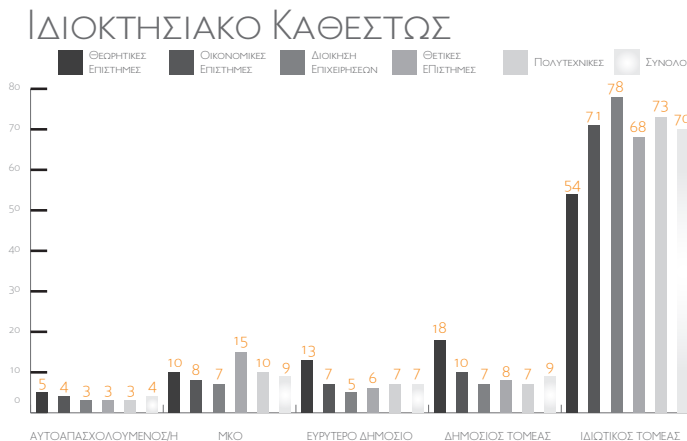
Η Γενιά Υ βλέπει την καριέρα της ως μια καλοσχεδιασμένη ανοδική πορεία και έχουν τη διάθεση να την κατευθύνουν οι ίδιοι με τις επιλογές τους.

Λίστα εταιριών στις οποίες οι νέοι της Γενιάς Y επιθυμούν να εργασθούν

GOOGLE 1	COCA-COLA 3E ΕΛΛΑΔΟΣ ABEE 2	P&G HELLAS 3	MICROSOFT HELLAS 4	ΟΤΕ-COSMOTE 5
ΕΛΑΪΣ-UNILEVER HELLAS A.E. 6	MONDELĒZ INTERNATIONAL 7	PWC 8	NESTLĒ HELLAS SA 9	ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ 10
ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ 11	INTRACOM 12	DELLOITTE 13	ΑΘΗΝΑΪΚΗ ΖΥΘΟΠΟΙΑ 14	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ 15
ALPHA BANK 16	APPLE 17	IBM 18	VODAFONE 19	ERNST & YOUNG 20
ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ 21	ΑΚΤΩΡ 22	TITAN 23	LIDL HELLAS 24	ΜΠΙΣΚΟΤΑ ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ 25
KORRES 26	ΑΒ-ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ 27	APIVITA 28	JOHNSON AND JOHNSON 29	ACCENTURE 30
ΠΛΑΙΣΙΟ 31	ΚΑΡΕΛΙΑΣ 32	ΑEGEAN AIRLINES 33	SAMSUNG 34	FACEBOOK 35
KPMG 36	ΔΕΗ 37	MCKINSEY 38	J&P ΑΒΑΞ 39	L' OREAL 40
PEPSI-TASTY FOODS 41	PFIZER 42	COLGATE- PALMOLIVE 43		

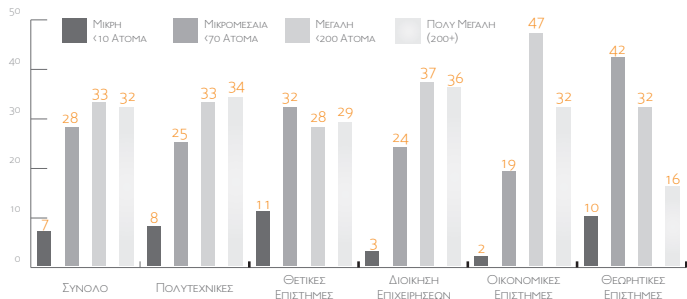
Appendix

ΓΡΑΦΗΜΑ (5)



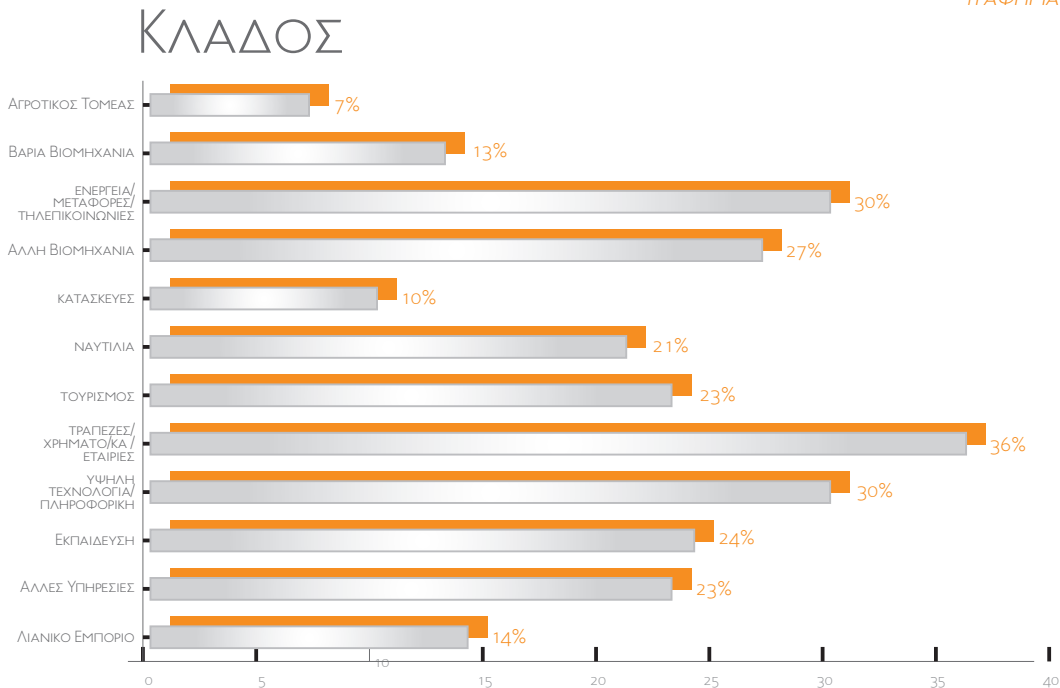
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

ΓΡΑΦΗΜΑ (6)



Appendix

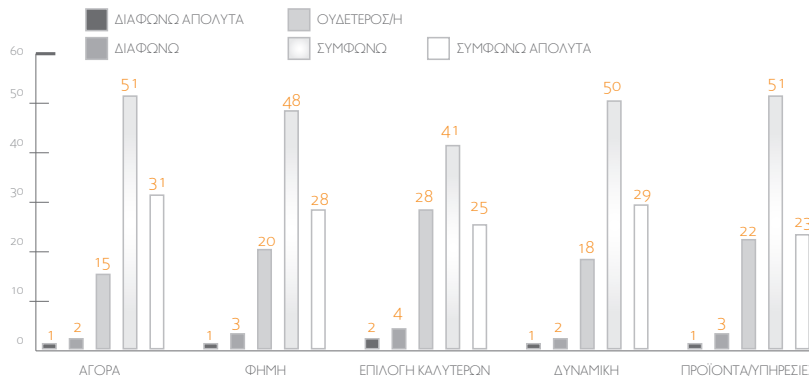
ΓΡΑΦΗΜΑ (8)



Appendix

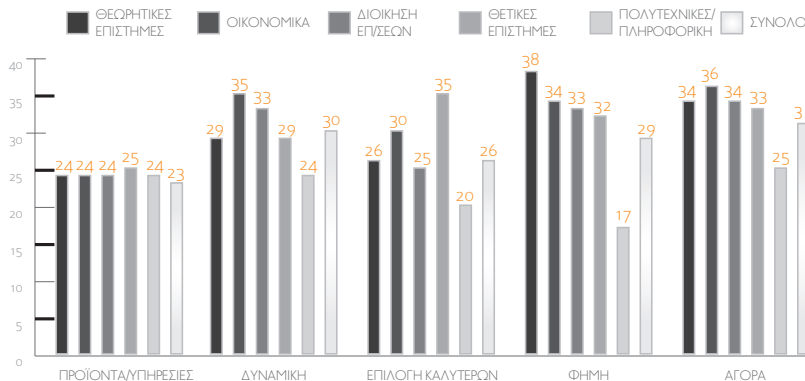
ΓΡΑΦΗΜΑ (9)

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑ



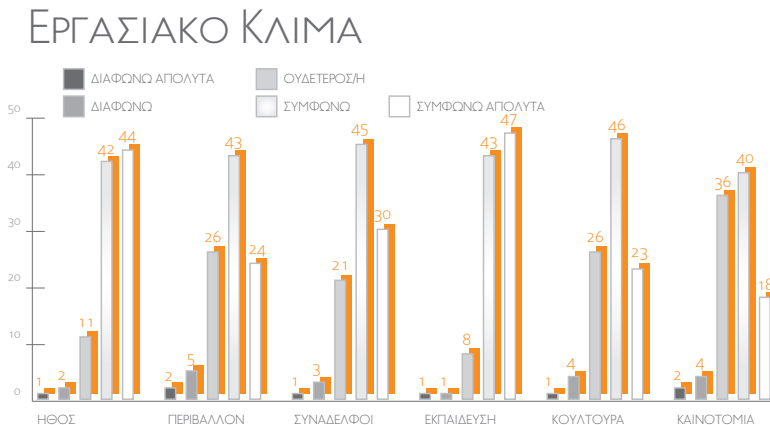
ΓΡΑΦΗΜΑ (10)

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑ

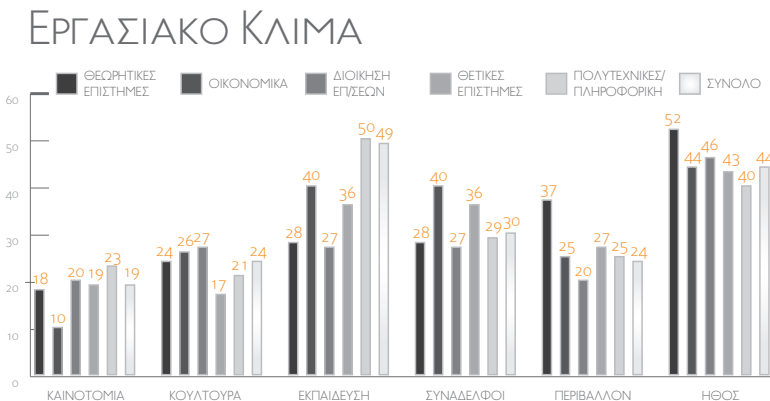


Appendix

ΓΡΑΦΗΜΑ (11)



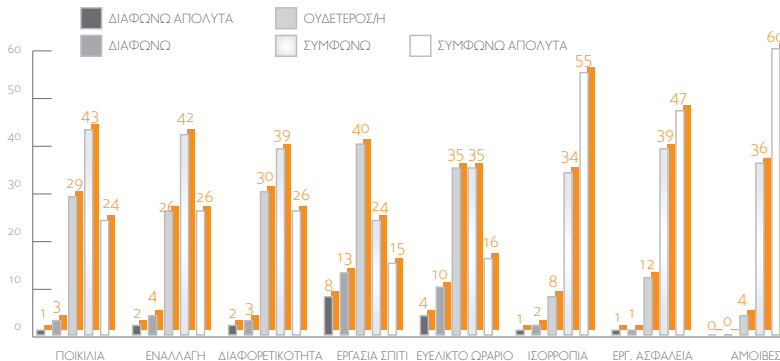
ΓΡΑΦΗΜΑ (12)



Appendix

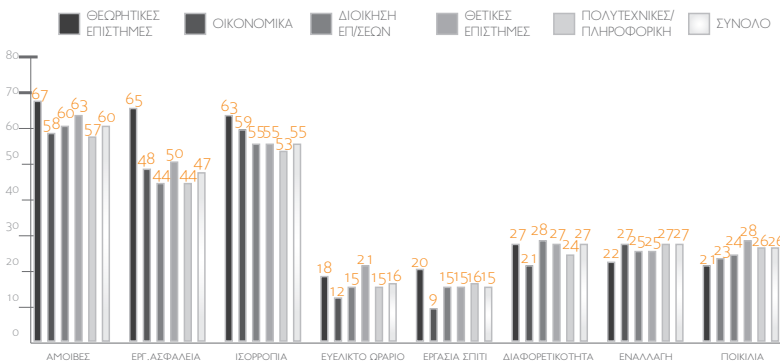
ΓΡΑΦΗΜΑ (13)

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



ΓΡΑΦΗΜΑ (14)

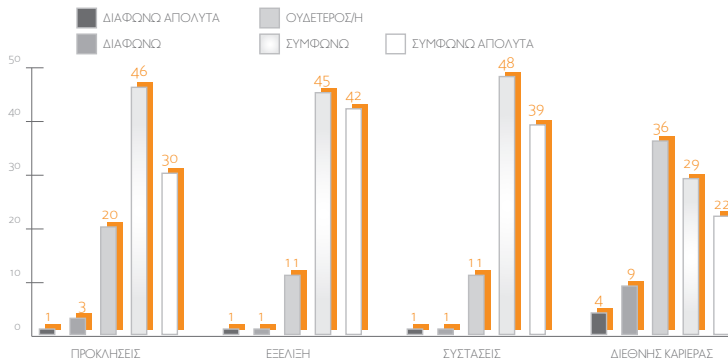
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Appendix

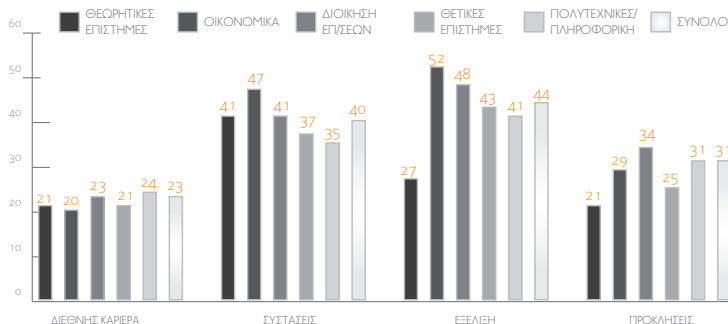
ΓΡΑΦΗΜΑ (17)

ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ



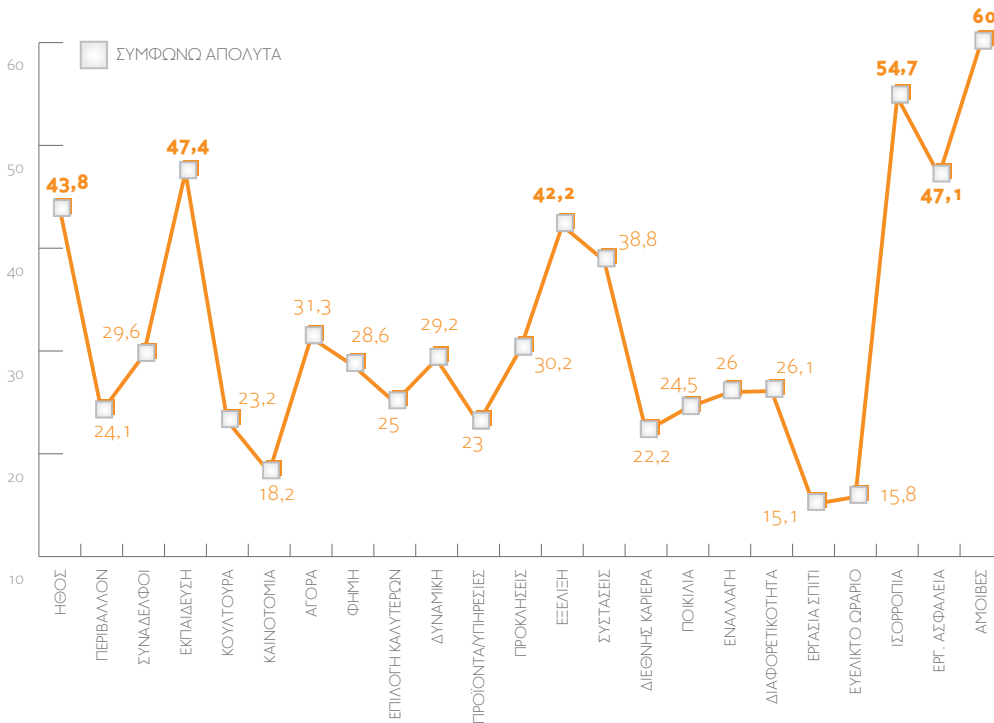
ΓΡΑΦΗΜΑ (18)

ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ



ΓΡΑΦΗΜΑ (19)

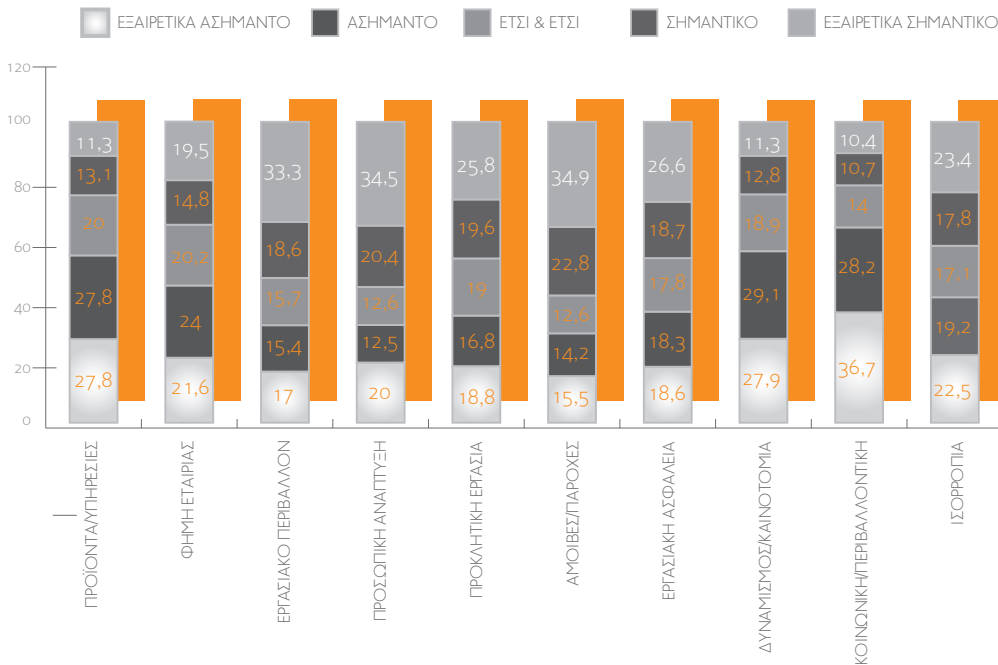
ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ



Appendix

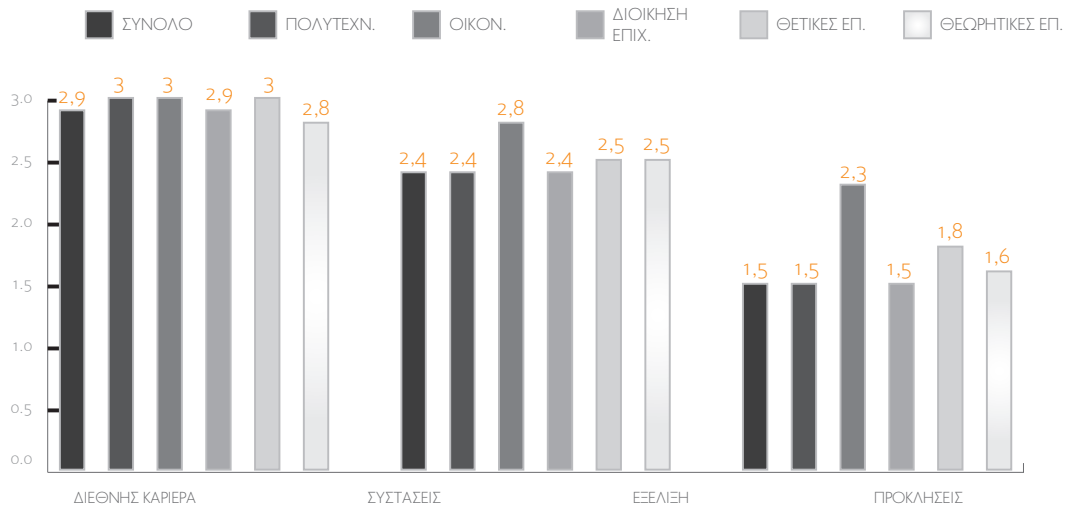
ΓΡΑΦΗΜΑ (20)

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ



ΓΡΑΦΗΜΑ (26)

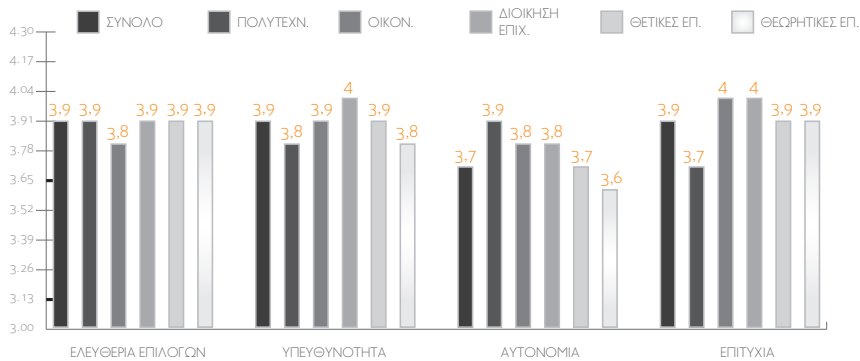
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ



Appendix

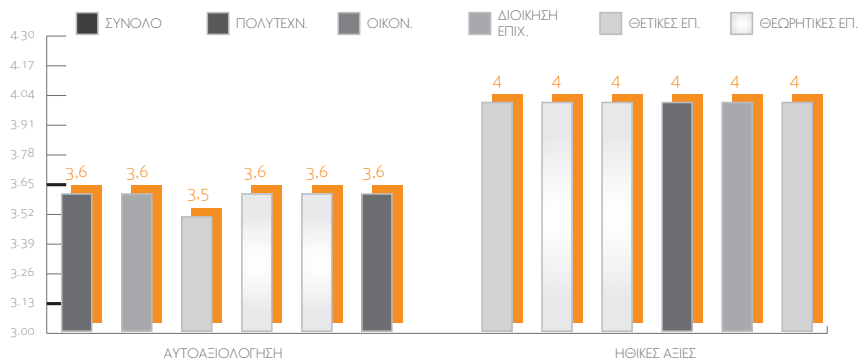
ΠΡΩΤΕΪΚΗ ΚΑΡΙΕΡΑ - ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ

ΓΡΑΦΗΜΑ (29)



ΠΡΩΤΕΪΚΗ ΚΑΡΙΕΡΑ - ΔΞΙΕΣ

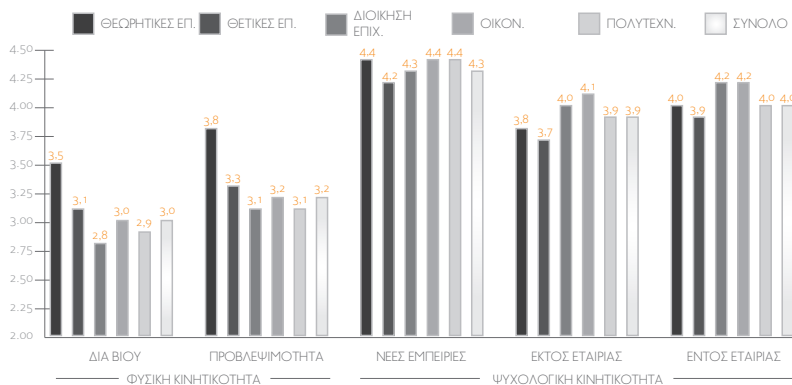
ΓΡΑΦΗΜΑ (30)



Appendix

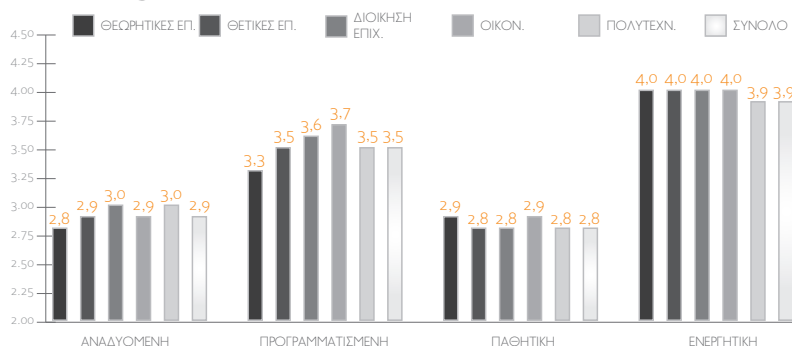
ΓΡΑΦΗΜΑ (31)

ΚΑΡΙΕΡΑ ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΟΡΑ



ΓΡΑΦΗΜΑ (32)

ΤΥΠΟΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ



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 «M.A. 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, βραβεύθηκε το 2001 με το 2ο Πανευρωπαϊκό Βραβείο από το European Association of Personnel Management. Εργασίες της έχουν δημοσιευθεί 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.

CV - Ειρήνη Νικάνδρου

Η **Ειρήνη Νικάνδρου** είναι Επίκουρη Καθηγήτρια στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού του Τμήματος Μάρκετινγκ και Επικοινωνίας του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (ΟΠΑ). Είναι κάτοχος Πτυχίου από το Πανεπιστήμιο Πειραιώς και Μεταπτυχιακών τίτλων «M.A. in Sociology of Work» από το Boston College, ΗΠΑ και «Master in Business Administration» από το University of Massachusetts, Boston, ΗΠΑ. Είναι κάτοχος Πτυχίου από το Πανεπιστήμιο Πειραιώς και Μεταπτυχιακού τίτλου «M.A. in Human Resource Management» από το University of Newcastle upon Tyne της Αγγλίας. Έχει ασχοληθεί εκτεταμένα σε έρευνα στο χώρο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και είναι μέλος της ομάδας του CRANET και του GLOBE Ελλάδος. Εργασίες της έχουν παρουσιασθεί σε διεθνή ακαδημαϊκά συνέδρια και

έχουν δημοσιευθεί σε διεθνή επιστημονικά περιοδικά όπως The International Journal of HRM, Journal of Managerial Psychology, 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 (ΔΑΔ), Διοίκηση Εκπαίδευσης και Διοίκηση Επιχειρήσεων σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο, όσο και στις επιχειρήσεις. Τα τρέχοντα ερευνητικά της ενδιαφέροντα εστιάζουν στη μελέτη της οργανωσιακής αρετής, καθώς και στην καριέρα και εξέλιξη των διαφορετικών γενεών στον εργασιακό χώρο. Παράλληλα με τις ακαδημαϊκές της δραστηριότητες έχει σημαντική εμπειρία στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε θέματα Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ευρετήριο

Αντί Προλόγου	σελ. 2-3
Καριέρα και Γενιά Υ (στόχος, μεθοδολογία, δείγμα)	σελ. 4-9
1. Προφίλ Εταιριών	σελ. 10
1.1 Τι προτιμούν οι νέοι της γενιάς Υ	σελ. 11-13
2. Παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή	
εργοδότη/εταιρίας	σελ. 14
2.1 Εταιρική εικόνα	σελ. 15-16
2.2 Εργασιακό κλίμα	σελ. 17-18
2.3 Χαρακτηριστικά εργασίας	σελ. 19-20
2.3.1 Μισθοί	σελ. 21
2.3.2 Αντικείμενο Εργασίας	σελ. 22
2.4 Προοπτικές Καριέρας	σελ. 23-25
2.5 Ιεράρχηση Παραγόντων για την Επιλογή	
Εργοδότη	σελ. 26-27
3. Στάση ως προς τη διεθνή καριέρα και την	
επιχειρηματικότητα	σελ. 28
3.1 Διεθνής Καριέρα	σελ. 29-31
3.2 Επιχειρηματικότητα	σελ. 32-33
4. Προσανατολισμός στην Επιλογή Καριέρας	σελ. 34
4.1 Πρωτεύει καριέρα	σελ. 35-37
4.2 Καριέρα χωρίς σύνορα	σελ. 38-39
5. «Μονοπάτια» Καριέρας	σελ. 40-41
Λίστα Εταιριών στις οποίες οι νέοι της Γενιάς Υ	
επιθυμούν να εργασθούν	σελ. 42
Appendix (Πλήρη γραφήματα)	σελ. 43-54
Βιογραφικά ΟΠΑ	σελ. 55
Ταυτότητα έρευνας	σελ. 56

Ταυτότητα

Έκδοση: Καριέρα Α.Ε. 2015

Γενικός Διευθυντής:
Αλέξανδρος Φουρλής

Δημιουργικό Τμήμα:
Μοσχούλα Στρεβλού
Νίκη Τσώνη

Τμήμα Marketing – Επικοινωνίας:
Φωτεινή Γαϊτανλή
Έλενα Χαλκιοπούλου

Υπεύθυνες Έρευνας ΟΠΑ:
Λήδα Παναγιωτοπούλου & Ειρήνη Νικάνδρου

Για περαιτέρω διευκρινήσεις ή χορηγίες νέων
ερευνών επικοινωνήστε μαζί μας στο email:
marketing@kariera.gr

ΚΑΡΙΕΡΑ Α.Ε.
Απ. Παύλου 10Α, Μαρούσι, Τ.Κ. 15123, Αθήνα
Τηλ. 210 81. 15.300, Fax. 210 81. 15.309
E-mail: marketing@kariera.gr
Web: www.kariera.gr

Yers, Millenials, Echo-Boomers, Net Generation.

Θέλουν να μαθαίνουν, να αναπτύσσονται, να ξέρουν το «γιατί». Είναι απαιτητικοί, έτοιμοι να αντιμετωπίσουν κάθε πρόκληση, προσαρμοστικοί, ανεξάρτητοι, έτοιμοι για αλλαγή πορείας ανά πάσα στιγμή.

Είναι η γενιά με τα περισσότερα προσόντα που έχει μπει ποτέ στον εργασιακό στίβο.

Πολλαπλές ικανότητες, τεχνολογική εξοικείωση, ομαδική συνεργασία φαίνεται να είναι δυνατά τους σημεία.

Αυτά είναι κάποια από τα χαρακτηριστικά που έχουν αποδοθεί στη γενιά αυτή.

Ποια είναι όμως τα χαρακτηριστικά των νέων Yers στην Ελλάδα; Τι ζητάνε από την εργασία τους;

Πώς βλέπουν την καριέρα τους;

Ποια είναι τα χαρακτηριστικά του «ιδανικού» εργοδότη;

Σε ποιες εταιρίες επιθυμούν να εργαστούν;

Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών & Kariera.gr

SPONSORSHIPS



Microsoft

Mondelēz
International



Σύνδεσμος
Διοίκησης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Ελλάδας