

Επιταχύνοντας την Προσαρμοστικότητα

Παγκόσμιες Τάσεις Ανθρώπινου
Δυναμικού το 2025



ManpowerGroup®

Οι Κινητήριες Δυνάμεις που Διαμορφώνουν το Ανθρώπινο Δυναμικό

Για περισσότερα από 10 χρόνια, συνεργαζόμαστε με τους πελάτες μας για να διερευνήσουμε τέσσερις βασικές δυνάμεις που διαμορφώνουν το μέλλον της εργασίας. Καθώς ατενίζουμε το 2025 και μετά, εξετάζουμε πώς θα επιταχυνθεί ο ρυθμός της αλλαγής και τι σημαίνει αυτό για τους εργοδότες και το ανθρώπινο δυναμικό.



Παγκόσμιες Τάσεις Ανθρώπινου Δυναμικού 2025



Το Διευρυμένο Ανθρώπινο Δυναμικό



Νέοι Τρόποι Εργασίας



Ψηφιακός Μετασχηματισμός



Επιτάχυνση της Παγκόσμιας Αλλαγής

Ένα ολοένα και πιο ποικιλόμορφο παγκόσμιο ανθρώπινο δυναμικό θα επηρεάσει το μέλλον τόσο όσον αφορά στο ποιοι θα είναι διαθέσιμοι για εργασία, όσο και το πότε και πώς θα εργάζονται.

ΤΑΣΗ 1: Η Gen Z αποκτά Δεξιότητες

ΤΑΣΗ 2: Οι Millennials Managers Βιώνουν Πίεση

ΤΑΣΗ 3: Μείωση του Χάσματος Φύλου στην Αγορά Εργασίας

ΤΑΣΗ 4: Σταθερή Δέσμευση στη DEIB

Από το 2020, η εργασία άλλαξε ριζικά, με περισσότερη τηλεργασία και ευέλικτα μοντέλα. Εργοδότες και εργαζόμενοι συνεχίζουν να προσαρμόζονται σε αυτήν τη νέα πραγματικότητα.

ΤΑΣΗ 5: Πίεση που Τροφοδοτείται από την Παραγωγικότητα

ΤΑΣΗ 6: Δημιουργικότητα και Εξέλιξη στον Χώρο Εργασίας

ΤΑΣΗ 7: Οι Εργαζόμενοι Πρώτης Γραμμής στο Προσκήνιο

ΤΑΣΗ 8: Ταχεία Συγκέντρωση Ταλέντων

Ο εκδημοκρατισμός της τεχνητής νοημοσύνης επιταχύνει τον ψηφιακό μετασχηματισμό και εξελίσσει τη δομή των οργανισμών.

ΤΑΣΗ 9: Τεχνητή Νοημοσύνη: Από τον Ενθουσιασμό στη Στρατηγική Εφαρμογή της

ΤΑΣΗ 10: Ανθεκτικότητα Σταδιοδρομίας και Νέες Δεξιότητες

ΤΑΣΗ 11: Κυβερνοασφάλεια: Η Νέα Πρόκληση

ΤΑΣΗ 12: Θεσμική Καινοτομία: Αναγκαία Προσαρμογή για Βιώσιμη Ανάπτυξη

Στην εποχή του Industry 4.0, οι οργανισμοί αντιμετωπίζουν κρίσιμες παγκόσμιες ελλείψεις ταλέντων έναντι ενός πλαισίου γεωπολιτικής αστάθειας και περιβαλλοντικών προκλήσεων και ζητημάτων βιωσιμότητας.

ΤΑΣΗ 13: Μετασχηματισμός Πράσινων Επιχειρήσεων

ΤΑΣΗ 14: Γεωπολιτική Αβεβαιότητα

ΤΑΣΗ 15: Η Μετατόπιση της Εργασιακής Δύναμης

ΤΑΣΗ 16: Έλλειψη ταλέντου: Η «Σταθερά» σε ένα Αβέβαιο Μέλλον

Το Διευρυμένο Ανθρώπινο Δυναμικό



Η Gen Z αποκτά δεξιότητες



Οι millennials manager βιώνουν πίεση



Μείωση του χάσματος φύλου στην αγορά εργασίας



Σταθερή δέσμευση στη ΔΕΙΒ



ΤΑΣΗ 1

Η Gen Z Αποκτά Δεξιότητες

Η Generation Z (γεννημένοι μεταξύ 1997-2012) έχει εισέλθει ή πρόκειται να εισέλθει στην αγορά εργασίας σε μια περίοδο ραγδαίων αλλαγών, χωρίς να έχει γνώση του πώς λειτουργούσαν οι οργανισμοί στο παρελθόν. Εκτός από τις επαγγελματικές και οικονομικές προκλήσεις, οι εργαζόμενοι της Gen Z αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα ζητήματα ψυχικής υγείας και επικοινωνιακών δεξιοτήτων σε σύγκριση με τις προηγούμενες γενιές. Παρ' όλα αυτά, καταφέρνουν να ανταπεξέλθουν.

Οι εργαζόμενοι της Gen Z είναι οι πιο πιθανό να συμφωνήσουν ότι ο τρέχων εργοδότης τους προσφέρει **επαρκείς ευκαιρίες για προαγωγή (63%)**, **χρήσιμα τεχνολογικά εργαλεία (80%)** και **δυνατότητες απόκτησης νέων δεξιοτήτων (76%)**.¹ Οι εργοδότες, επίσης, αισθάνονται **βεβαιότητα (76%)** ότι οι εργαζόμενοι της Gen Z διαθέτουν τις δεξιότητες και την εμπειρία για να αποδώσουν επιτυχώς στους υπάρχοντες ρόλους τους.²

Ωστόσο, οι εργαζόμενοι της Gen Z είναι οι πιο πιθανό να δηλώσουν ότι θα αποχωρήσουν **οικειοθελώς (47%)** ή **ακούσια (34%)** από την τρέχουσα θέση τους μέσα στους επόμενους έξι μήνες. Τα αντίστοιχα ποσοστά για τους Millennials ήταν παρόμοια, με **40%** να εξετάζει οικειοθελή αποχώρηση και **28%** να αντιμετωπίζει πιθανή απόλυση.



Επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό

Όπως συνέβη και με τους Millennials, μια «καλή εργασία» από μόνη της δεν αρκεί για να διατηρήσει τους νέους εργαζόμενους στη θέση τους. Ωστόσο, οι προσδοκίες της Generation Z είναι λογικές και ευθυγραμμίζονται με εκείνες των προηγούμενων γενεών. **Οι εργαζόμενοι της Generation Z αναζητούν εργοδότες που ενδιαφέρονται πραγματικά για την ευημερία τους, τους παρέχουν μια ξεκάθαρη πορεία σταδιοδρομίας και τους εξασφαλίζουν μεγαλύτερη οικονομική σταθερότητα.** Εργοδότες που παρουσιάζουν με σαφήνεια αυτές τις ευκαιρίες ανάπτυξης και καθοδηγούν τους νέους εργαζόμενους προς αυτές μπορούν όχι μόνο να μειώσουν την εναλλαγή προσωπικού, αλλά και να ενισχύσουν τη μακροπρόθεσμη δέσμευση των εργαζομένων τους.

¹ [ManpowerGroup 2024 Global Talent Barometer](#)

² [ManpowerGroup Q4 2024 Employment Outlook Survey](#)



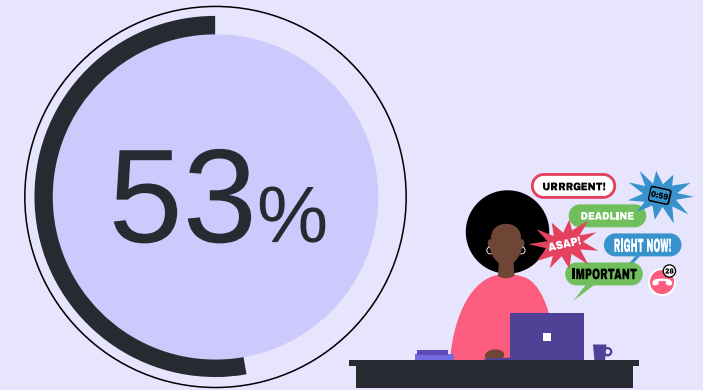
ΤΑΣΗ 2

Οι Millennial Managers Βιώνουν «Πίεση»

Οι περισσότεροι Millennials (γεννημένοι μεταξύ 1981-1996) σήμερα (60%) κατέχουν διοικητικές θέσεις με τουλάχιστον έναν άμεσο υφιστάμενο.¹ Συνήθως, βρίσκονται στο μέσο πολλών επιπέδων ιεραρχίας και πρέπει να διατηρούν θετικές σχέσεις τόσο με τους ανώτερους όσο και με τους υφισταμένους τους. Στην προσωπική τους ζωή, οι Millennial managers βρίσκονται επίσης «πιεσμένοι», καθώς φροντίζουν τα παιδιά τους και ταυτόχρονα ηλικιωμένους συγγενείς, ενώ προσπαθούν να δώσουν προτεραιότητα και στη δική τους ευεξία.

Όταν ρωτήθηκαν τι αναζητούν από έναν εργοδότη, οι Millennial managers ανέφεραν ότι η **Ευημερία, η Ηθική Ηγεσία και η Διαφάνεια είναι οι σημαντικότεροι παράγοντες**. Αντίθετα, οι παλαιότερες γενιές δίνουν προτεραιότητα στην **Οικονομική Σταθερότητα**, ενώ η Generation Z θεωρεί πιο σημαντική τη **Διαφορετικότητα και Συμπερίληψη** όταν επιλέγει εργοδότη.²

Η ανάληψη διοικητικών ρόλων σε έναν κόσμο εργασίας που αλλάζει συνεχώς επιβαρύνει ιδιαίτερα τους Millennial managers. Συχνά βρίσκονται σε δύσκολη θέση, καθώς προήχθησαν σε εποπτικές θέσεις πολύ νωρίτερα από ό,τι οι προηγούμενες γενιές. Πράγματι, οι Millennial managers είναι οι πιο πιθανό να δηλώσουν ότι βιώνουν μέτριο ή υψηλό καθημερινό εργασιακό άγχος (53%), ενώ σχεδόν το ένα τρίτο (27%) αναφέρει ότι είναι πιθανό να αποχωρήσει από τον τρέχοντα ρόλο του μέσα στους επόμενους έξι μήνες.³



Το 53% των μεσαίων στελεχών είναι πιο πιθανό να παρουσιάσουν καθημερινό άγχος στην εργασία.³



Επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό

Τα μεσαία στελέχη αποτελούν βασικό παράγοντα για την επιτυχία κάθε Οργανισμού, και ένα μεγάλο μέρος αυτών ανήκει στη γενιά των Millennials. Οι εργοδότες που μπορούν να ανταποκριθούν στις ανάγκες και τις προσδοκίες τους – όπως η ευημερία, η ηθική ηγεσία και η διαφάνεια – θα αποκτήσουν στρατηγικό πλεονέκτημα, τόσο στο παρόν όσο και στο μέλλον, καθώς οι Millennials εξελίσσονται στην επόμενη γενιά ανώτερων ηγετικών στελεχών

¹ [Zapier](#)

² [Gallup](#)

³ [ManpowerGroup Global Talent Barometer](#)

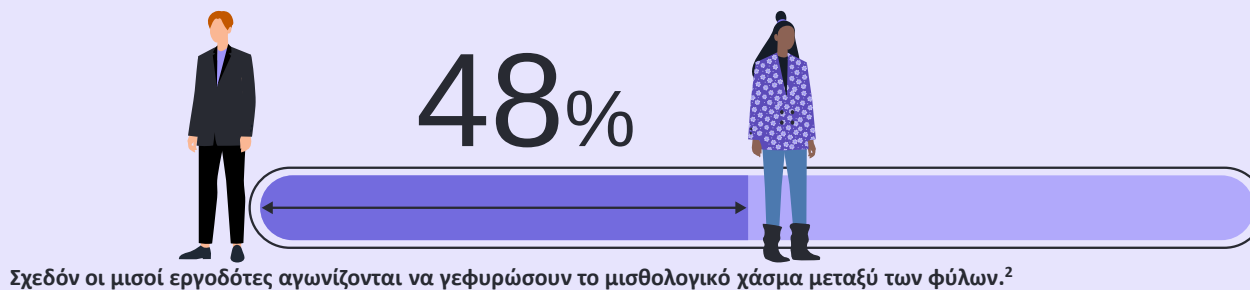


Μείωση του Χάσματος Φύλου στην Αγορά Εργασίας

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, οι παγκόσμιες επιχειρήσεις βίωσαν μια μαζική αποχώρηση γυναικών από το εργατικό δυναμικό, από την οποία εξακολουθούν να ανακάμπτουν.

Σε συνδυασμό με την αβέβαιη γεωπολιτική κατάσταση, το μέλλον της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία παραμένει αβέβαιο. Το παγκόσμιο μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών παραμένει ένα επίμονο πρόβλημα. Κατά μέσο όρο, οι γυναίκες κερδίζουν 20% λιγότερα από τους άνδρες παγκοσμίως.¹ Ωστόσο, σχεδόν οι μισοί εργοδότες (48%) δηλώνουν ότι είτε βρίσκονται πίσω στις πρωτοβουλίες μισθολογικής ισότητας είτε δεν έχουν καν σχέδιο για τη γεφύρωση του χάσματος.²

Οι προκλήσεις στην απασχόληση δεν περιορίζονται μόνο στις γυναίκες. Στις ΗΠΑ, 6,8 εκατομμύρια άνδρες (που αντιπροσωπεύουν το 10,5% του εργατικού δυναμικού ηλικίας 25-54 ετών) δεν εργάζονται ούτε αναζητούν εργασία. Παρόμοιες τάσεις παρατηρούνται και σε άλλες ανεπτυγμένες οικονομίες.³



Επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό

Τα παραπάνω ανησυχητικά δεδομένα υπογραμμίζουν την ανάγκη να γίνει το μέλλον της εργασίας πιο ελκυστικό τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες. Με την ισότητα των φύλων να παραμένει μακρινός στόχος, **ο Chief Innovation Officer της ManpowerGroup, Tomas Chamorro-Premuzic, προτείνει τη μέτρηση της απόδοσης βάσει δεδομένων, ως μέσο για τη δημιουργία περισσότερων ευκαιριών εξέλιξης για τις γυναίκες.**⁴

Παράλληλα, είναι κρίσιμο να αντιμετωπίσουμε προληπτικά την αυξανόμενη αποχή ανδρών από το ανθρώπινο δυναμικό, προσφέροντας δωρεάν προγράμματα κατάρτισης σε τομείς όπως η πράσινη ενέργεια ή η κατασκευή μπαταριών. Επιπλέον, οι εργοδότες πρέπει να υιοθετήσουν στρατηγικές για να προσελκύσουν αναξιοποίητες δεξαμενές ταλέντων.⁵

Τέλος, οι ηγέτες που επιδεικνύουν ευελιξία, συναισθηματική νοημοσύνη, παγκόσμια προοπτική και τεχνολογική περιέργεια θα μπορούν να ανταποκρίνονται καλύτερα στις μοναδικές ιδιότητες και ανάγκες όλων των φύλων.

¹ WEF ² ManpowerGroup 2024 World of Work Outlook for Women ³ CNBC ⁴ Harvard Business Review ⁵ ManpowerGroup



Σταθερή Δέσμευση στη DEIB

Μεγάλες πολυεθνικές εταιρείες, όπως η **Ford, Google, John Deere, Molson Coors, Meta και Zoom**, έχουν πρόσφατα μειώσει τις πρωτοβουλίες και τους στόχους τους σε θέματα **Διαφορετικότητας, Ισότητας, Ενσωμάτωσης και Συμμετοχικότητας (DEIB)**.¹

Ωστόσο, αυτή η τάση **δεν είναι τόσο διαδεδομένη όσο παρουσιάζεται** στα μέσα ενημέρωσης. Σύμφωνα με τα στοιχεία μας, **το 61% των παγκόσμιων εργοδοτών** εξακολουθεί να θεωρεί ότι το **DEIB είναι βασικό μέρος του στρατηγικού σχεδιασμού του ανθρώπινου δυναμικού τους**.²

Επιπλέον, όταν η **Society of Human Resources Management (SHRM)** ανακοίνωσε ότι εγκαταλείπει τη στρατηγική της υπέρ της ισότητας, **πολλοί εργοδότες αντέδρασαν έντονα**. Αν η DEIB δεν θεωρούνταν πλέον σημαντική, αυτή η απόφαση **δεν θα είχε προκαλέσει τόσο έντονες συζητήσεις στον χώρο του HR**.

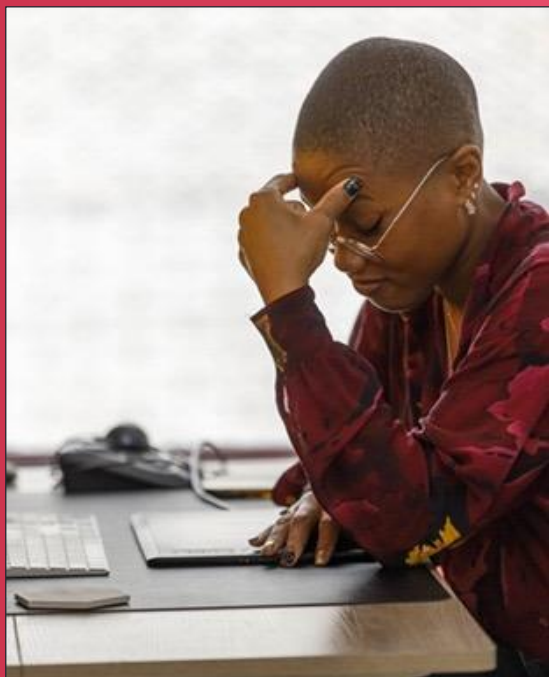


Επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό

Τα τελευταία χρόνια, έχουμε παρατηρήσει ότι η δημοτικότητα των πρωτοβουλιών DEIB κυμαίνεται με την πάροδο του χρόνου. Ωστόσο, θα ήταν λάθος να θεωρήσουμε ότι η ανάγκη δημιουργίας ενός ποικιλόμορφου και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού περιβάλλοντος θα εξαφανιστεί ή ότι μια νοοτροπία εστιασμένη στο DEIB δεν αποτελεί προτεραιότητα για τα ανώτερα επίπεδα των παγκόσμιων Οργανισμών. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα στις ανεπτυγμένες αγορές, όπου η ποικιλομορφία του πληθυσμού αυξάνεται ενώ το μέγεθος του συνολικού ανθρώπινου δυναμικού μειώνεται. **Ευτυχώς, η ανάπτυξη τεχνολογιών που βασίζονται στην τεχνητή νοημοσύνη προσφέρει εργαλεία που μπορούν να βοηθήσουν τους ηγέτες να αντιμετωπίσουν τις ασυνείδητες προκαταλήψεις και να δημιουργήσουν μια δίκαιη και ανταποδοτική εργασιακή κουλτούρα για όλους.**

¹ [Bloomberg](#) ² [ManpowerGroup 2024 Talent Shortage Survey](#)

Νέοι Τρόποι Εργασίας



Πίεση που τροφοδοτείται από την παραγωγικότητα



Δημιουργικότητα και εξέλιξη στον χώρο εργασίας



Οι εργαζόμενοι πρώτης γραμμής στο προσκήνιο



Ταχεία συγκέντρωση ταλέντων

ΤΑΣΗ 5

Πίεση λόγω Παραγωγικότητας



Σχεδόν οι μισοί (49%) εργαζόμενοι παγκοσμίως δηλώνουν ότι βιώνουν **μέτριο έως υψηλό στρες** στην εργασία τους κάθε μέρα. ¹ Ταυτόχρονα, μόνο το **21% των εργαζομένων** παγκοσμίως αισθάνονται ότι ο εργοδότης τους υποστηρίζει πλήρως την ψυχική τους ευημερία. ²

Η αυξανόμενη χρήση **τεχνολογιών τεχνητής νοημοσύνης (AI)** μπορεί επίσης να επιδεινώνει την επαγγελματική εξουθένωση (**burnout**), καθώς οι μισοί (47%) εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν AI δηλώνουν ότι **δεν ξέρουν πώς να επιτύχουν τους αναμενόμενους στόχους παραγωγικότητας**. Περισσότεροι από 7 στους 10 (77%) αναφέρουν ότι **τα εργαλεία AI έχουν μειώσει την παραγωγικότητά τους** και έχουν προσθέσει φόρτο εργασίας. ³

Ωστόσο, αυτές οι προκλήσεις προσφέρουν **μια σημαντική ευκαιρία** στους εργοδότες. Έρευνες δείχνουν ότι η επένδυση στη **διαχείριση του άγχους και της κατάθλιψης** στον εργασιακό χώρο μπορεί να **τετραπλασιάσει** την παραγωγικότητα των εργαζομένων. ⁴



Επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό

Οι εργοδότες μπορούν να ενισχύσουν την ευημερία των εργαζομένων τους πέρα από την απλή παροχή πρόσβασης σε πόρους ψυχικής υγείας. Για παράδειγμα, η Υπηρεσία Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία των ΗΠΑ (OSHA) **προτείνει την αναγνώριση των βαθύτερων αιτιών που εμποδίζουν τους εργαζομένους να αποδώσουν και την αξιολόγηση της δυνατότητας προσαρμογών.**

Επιπλέον, τονίζει τη σημασία της ενίσχυσης των εσωτερικών επικοινωνιών, ώστε οι εργαζόμενοι να αισθάνονται άνετα να ζητήσουν βοήθεια. **Όταν εισάγονται νέες τεχνολογίες, οι ηγέτες μπορούν να δείξουν κατανόηση απέναντι στις απαιτήσεις του υπάρχοντος φόρτου εργασίας.** Παράλληλα, προτείνεται η αξιοποίηση μη παραδοσιακών πηγών ταλέντου, όπως συμβασιούχοι εργαζόμενοι, για την αποφόρτιση της διαδικασίας υλοποίησης.

¹ [ManpowerGroup 2024 Global Talent Barometer](#) ² [ADP](#) ³ [Upwork](#) ⁴ [WHO & World Bank](#) ⁵ [OSHA](#)



ΤΑΣΗ 6

Δημιουργικότητα και Εξέλιξη του Χώρου Εργασίας

Η παγκόσμια προσέλευση στα γραφεία μειώθηκε κατά **90% το 2020** και έχει σταθεροποιηθεί **30% χαμηλότερα από τα επίπεδα του 2019**. Οι προβλέψεις για το **2030 παραμένουν χαμηλότερες από το 2019**.¹

Η **ευελιξία** που απολαμβάνουν κάποιοι εργαζόμενοι μπορεί να προκαλεί **δυσарέσκεια** στους συναδέλφους τους που εργάζονται με φυσική παρουσία. Η πλειονότητα (57%) αυτών που εργάζονται αποκλειστικά στο γραφείο έχουν **15% λιγότερες πιθανότητες** να συμφωνήσουν ότι ο οργανισμός τους υποστηρίζει την **ευημερία τους** και την **ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής**, συγκριτικά με τους **υβριδικούς εργαζομένους** (76%).²

Οι εργοδότες πρέπει να βρουν τη **σωστή ισορροπία**, λαμβάνοντας υπόψη ότι **πάνω από 7 στους 10 εργαζομένους της Gen Z (72%)** θεωρούν σημαντική την **κοινωνικοποίηση με συναδέλφους** στον φυσικό χώρο εργασίας, ενώ **το 59% εκτιμά και την εικονική κοινωνικοποίηση**.³



Οι εργαζόμενοι που υποχρεώνονται να βρίσκονται αποκλειστικά στον χώρο εργασίας είναι λιγότερο πιθανό να πιστεύουν ότι ο εργοδότης τους υποστηρίζει την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, σε σύγκριση με τους υβριδικούς συναδέλφους τους.²

¹ [McKinsey](#) ² [ManpowerGroup 2024 Global Talent Barometer](#) ³ [Talent LMS](#) ⁴ [WeWork](#)



Επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό

Τα ευρήματα αυτά αναδεικνύουν την ανάγκη οι χώροι εργασίας να επαναπροσδιοριστούν ως προορισμοί που προάγουν τη σύνδεση, τη συνεργασία και την ευημερία. **Οργανισμοί που επενδύουν σε καινοτόμους φυσικούς χώρους με σκοπό**, όπως η φιλοξενία προσωπικών συναντήσεων, η δημιουργία ατομικών χώρων τύπου ξενοδοχείου ή η ανάπτυξη περιβάλλοντος τύπου γειτονιάς για ομάδες, σημειώνουν ανάπτυξη.

Σύμφωνα με πρόσφατες έρευνες, τα αιτήματα για **ιδιωτικά γραφεία στελεχών έχουν μειωθεί κατά 80%**, ενώ τα αιτήματα για **κοινόχρηστους χώρους συνεργασίας έχουν αυξηθεί κατά 20%**.⁴ Παράλληλα, οι "τρίτοι χώροι", όπως καφετέριες, βιβλιοθήκες και συνεδριακά κέντρα, κερδίζουν δημοτικότητα, ιδιαίτερα στους απομακρυσμένους και υβριδικούς εργαζομένους.

Η εξέλιξη αυτή ξεπερνά το φυσικό περιβάλλον, καθώς έως το 2030 ο χώρος εργασίας αναμένεται να ενσωματώσει εικονική και επταυξημένη πραγματικότητα, μεταμορφώνοντας ριζικά την εμπειρία εργασίας.



ΤΑΣΗ 7

Εστίαση στους Εργαζόμενους της Πρώτης Γραμμής

Η υψηλή αποχώρηση εργαζομένων πρώτης γραμμής θεωρούνταν κάποτε αναπόφευκτη, αλλά με τη σημερινή έλλειψη ταλέντων, οι εταιρείες αναζητούν νέους τρόπους για να τους προσεγγίσουν και να τους διατηρήσουν.

Δυστυχώς, υπάρχει ένα χάσμα αντίληψης μεταξύ ηγεσίας και εργαζομένων: Το 83% των διευθυντικών στελεχών πιστεύει ότι κατανοεί τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι πρώτης γραμμής, αλλά μόνο το 62% αυτών των εργαζομένων συμφωνεί.¹

Έρευνα της ManpowerGroup δείχνει ότι μόλις 1 στους 3 (32%) εργαζομένους χειρωνακτικών επαγγελμάτων εμπιστεύεται ότι ο προϊστάμενός του ενδιαφέρεται για την επαγγελματική του εξέλιξη. Επιπλέον, το 41% θεωρεί ότι δεν υπάρχουν αρκετές ευκαιρίες προαγωγής στην τρέχουσα εργασία τους.²

Αν συνεχιστεί αυτή η τάση, θα μπορούσε να επηρεάσει σημαντικά τον μεταποιητικό κλάδο. Στις ΗΠΑ μόνο, εκτιμάται ότι έως το 2030 θα υπάρχουν 2,1 εκατομμύρια κενές θέσεις εργασίας στη μεταποίηση λόγω της έλλειψης εξειδικευμένων εργαζομένων.³

35%



Ένας στους τρεις εργάτες δηλώνει ότι σχεδιάζει να εγκαταλείψει την τρέχουσα δουλειά του τους επόμενους έξι μήνες.²



Επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό

Το μέλλον της εργασίας πρώτης γραμμής απαιτεί την κατανόηση ότι η σχέση εργοδοτών και εργαζομένων αλλάζει ριζικά. Οι εργαζόμενοι πρώτης γραμμής δεν αποδέχονται πλέον να αντιμετωπίζονται ως αναλώσιμοι ή δεδομένοι. Για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους, απαιτείται συνδυασμός καινοτομίας και μεγάλης κλίμακας προσαρμογής. Πολλοί οργανισμοί έχουν ήδη υιοθετήσει δημιουργικές λύσεις, όπως ευέλικτα προγράμματα εργασίας, ενώ προγράμματα όπως το **Manpower MyPath™** προσφέρουν εξειδικευμένους προπονητές καριέρας και πρόσβαση σε πολύτιμους πόρους. Αυτή η εξατομικευμένη υποστήριξη σε μαζική κλίμακα έχει αποδειχθεί αποτελεσματική, μειώνοντας τον κύκλο εργασιών, αυξάνοντας την ικανοποίηση των εργαζομένων και διπλασιάζοντας τα ποσοστά ολοκλήρωσης προγραμμάτων εκπαίδευσης.

¹Dayforce 2024 Frontline Worker Study ² ManpowerGroup 2024 Global Talent Barometer ³ U.S. Census



ΤΑΣΗ 8

Ταχεία «Συναρμολόγηση» Ταλέντων

Πάνω από **60% των εργαζομένων παγκοσμίως** (σχεδόν **2 δισεκατομμύρια άνθρωποι**) κερδίζουν μέρος του εισοδήματός τους μέσω **άτυπης εργασίας**.¹

Η **gig economy** – που χαρακτηρίζεται από **βραχυπρόθεσμα συμβόλαια ή freelance εργασία** – αναπτύσσεται και πλέον αντιπροσωπεύει **το 12% της παγκόσμιας αγοράς εργασίας**.²

Η ιδέα της **Ταχείας Συναρμολόγησης Ταλέντων** προβλέπει ότι το **παραδοσιακό, μόνιμο προσωπικό** θα αντικατασταθεί σταδιακά από **ευέλικτες ομάδες που σχηματίζονται προσωρινά** για συγκεκριμένα έργα.³



Επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό

Ο σύγχρονος κόσμος της εργασίας λειτουργεί μεταξύ δύο άκρων: της παραδοσιακής πλήρους απασχόλησης, η οποία παραμένει σε μεγάλο βαθμό αμετάβλητη από τη βιομηχανική εποχή, και της ραγδαία εξελισσόμενης προσωρινής και περιστασιακής εργασίας. Ειδικά με την αυξημένη ζήτηση για εξειδικευμένες γνώσεις, όπως η τεχνητή νοημοσύνη, οι οργανισμοί στρέφονται σε συμβασιούχους και ανεξάρτητους επαγγελματίες.

Η έννοια του **Rapid Talent Assembly** συνδυάζει στοιχεία της gig οικονομίας με την παραδοσιακή απασχόληση, προσφέροντας μεγαλύτερη ευελιξία και ενσωματώνοντας τεχνολογίες τεχνητής νοημοσύνης στις επιχειρηματικές δραστηριότητες. Αυτή η προσέγγιση βασίζεται σε ψηφιακές πλατφόρμες για την ταχεία αντιστοίχιση ταλέντων, ενώ παράλληλα βελτιώνει τα παραδοσιακά κανάλια αναζήτησης εργαζομένων.

Ένα επιτυχημένο παράδειγμα αυτής της προσέγγισης είναι η συνεργασία της **Manpower** με τη **Walmart**, η οποία δημιούργησε κόμβους απασχόλησης σε καταστήματα λιανικής υψηλής επισκεψιμότητας, ενισχύοντας την ταχύτητα και την αποτελεσματικότητα στην κάλυψη θέσεων εργασίας.⁴

¹ [United Nations](#) ² [World Bank](#) ³ [ManpowerGroup](#) ⁴ [ManpowerGroup](#)

Ψηφιακός Μετασχηματισμός



Τεχνητή Νοημοσύνη: Από τον ενθουσιασμό στη στρατηγική εφαρμογή της



Ανθεκτικότητα σταδιοδρομίας και νέες δεξιότητες



Κυβερνοασφάλεια: Η νέα πρόκληση



Θεσμική καινοτομία: Αναγκαία προσαρμογή για βιώσιμη ανάπτυξη



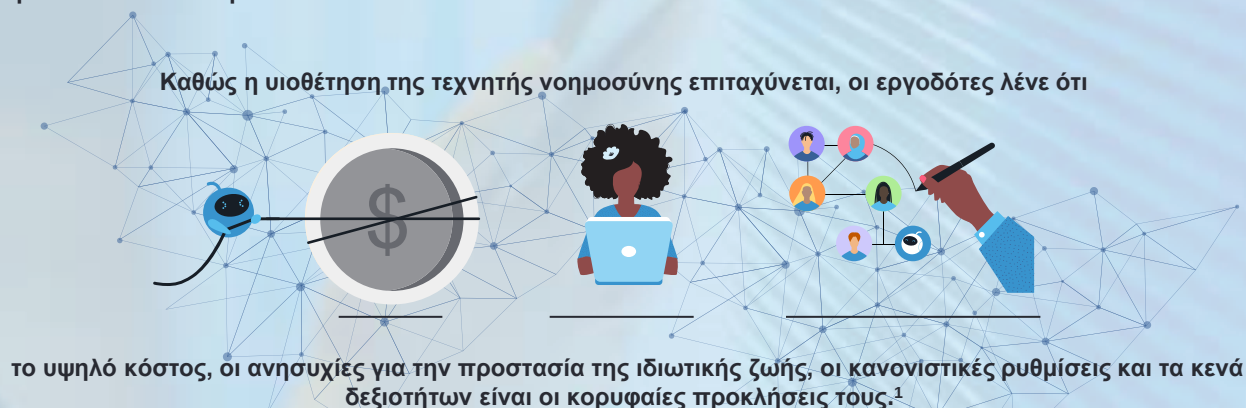
ΤΑΣΗ 9

Τεχνητή Νοημοσύνη: Από τον Ενθουσιασμό στη Στρατηγική Εφαρμογή

Σχεδόν το **48%** των εργοδοτών παγκοσμίως χρησιμοποιεί **γενετική τεχνητή νοημοσύνη (Generative AI)**, ενώ το **21%** σχεδιάζει να την υιοθετήσει μέσα στους επόμενους 12 μήνες.¹

Παρότι το **Generative AI** μπορεί να **αυξήσει την απόδοση ενός εξειδικευμένου εργαζομένου κατά 40%**, η χρησιμότητά του στην αντιμετώπιση της έλλειψης ταλέντων παραμένει περιορισμένη.²

Η "**έξυπνη ανάλυση ταλέντων**" (Talent Intelligence) χρησιμοποιεί **τεχνητή νοημοσύνη** για να εντοπίζει **δεξιότητες που σχετίζονται μεταξύ τους**, προσφέροντας **νέες ευκαιρίες απασχόλησης** σε υποψηφίους με μη παραδοσιακά προσόντα.³



¹ [ManpowerGroup Q3 2024 Employment Outlook Survey](#) ² [MIT](#) ³ [ManpowerGroup](#)



Επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό

Ο κύκλος διαφημιστικής εκστρατείας της Gartner προσφέρει μια χρήσιμη οπτική για την τρέχουσα κατάσταση, βασισμένη σε προηγούμενα πρότυπα υιοθέτησης τεχνολογίας. Μετά τον αρχικό ενθουσιασμό, εμφανίζονται οι πραγματικές προκλήσεις εφαρμογής. Το χάσμα μεταξύ των προσδοκιών της ηγεσίας και των αντιλήψεων των εργαζομένων αντικατοπτρίζει τα υφιστάμενα κενά δεξιοτήτων. Οι εργοδότες που επιταχύνουν την υιοθέτηση τεχνολογιών και περιορίζουν την απαισιοδοξία μέσω προγραμμάτων κατάρτισης, όπως η Experis Academy, μπορούν να επιτύχουν ταχύτερη αύξηση της παραγωγικότητας.

Με την αξιοποίηση της τεχνολογίας πληροφοριών ταλέντων, οι ηγέτες αποκτούν τη δυνατότητα να αξιολογούν τις υφιστάμενες δεξιότητες του οργανισμού, αλλά και να προβλέπουν με ακρίβεια τις μελλοντικές ανάγκες. Η ανάλυση βασίζεται σε ένα παγκόσμιο σύνολο δεδομένων, το οποίο περιλαμβάνει τυποποιημένες περιγραφές θέσεων εργασίας και απαιτούμενα προσόντα. Αυτή η προσέγγιση όχι μόνο διευκολύνει τις ευέλικτες προσλήψεις, αλλά προσφέρει και μια ολοκληρωμένη στρατηγική για την αναδιάταξη εργαζομένων, την προσαρμογή σε οργανωτικές αλλαγές και τον επανασχεδιασμό ρόλων, με πλήρη ευθυγράμμιση στις απαιτήσεις του ψηφιακού μετασχηματισμού.



ΤΑΣΗ 10

«Ανθεκτικότητα» Καριέρας (Career Durability) και Νέες Δεξιότητες

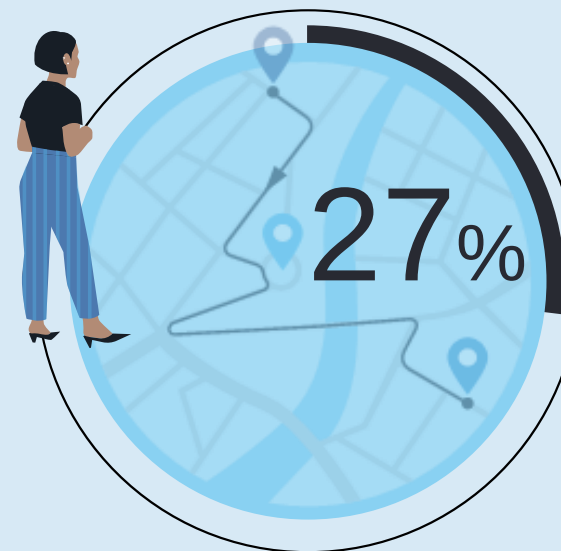
Τα επόμενα χρόνια θα είναι μια περίοδος αναστάτωσης (disruption) με τη δημιουργία 69 εκατομμυρίων νέων θέσεων εργασίας και την κατάργηση 83 εκατομμυρίων.¹ Σε παγκόσμιο επίπεδο, οι απαιτούμενες δεξιότητες προβλέπεται να αλλάξουν κατά 50% έως το 2030 (από το 2016) - και η παραγωγική τεχνητή νοημοσύνη αναμένεται να επιταχύνει αυτή την αλλαγή στο 68%.²

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι διανύουν αυτή την περίοδο αλλαγής χωρίς σχέδιο. Ενώ το 69% των ηγετών πιστεύουν ότι οι υπάλληλοί τους έχουν ένα σχέδιο σταδιοδρομίας, μόνο το 27% των εργαζομένων συμφωνούν.³ Καθώς αυξάνεται το δυναμικό για κενά δεξιοτήτων, ο σχεδιασμός της σταδιοδρομίας και η επαγγελματική εξέλιξη θα αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη σημασία.

Η **ανθεκτικότητα καριέρας** αφορά την ικανότητα απόκτησης δεξιοτήτων, νοοτροπίας και γνώσεων που επιτρέπουν σε ένα άτομο να παραμένει αφοσιωμένο και παραγωγικό. Η ανθεκτικότητα καριέρας (career durability) βασίζεται σε πέντε θεμελιώδεις πυλώνες: **τις σκληρές δεξιότητες (hard skills), τις μαλακές δεξιότητες (soft skills), τις εφαρμοσμένες τεχνολογικές δεξιότητες, τις θεσμικές γνώσεις και την ευελιξία ή τη νοοτροπία ανάπτυξης**. Οι εφαρμοσμένες τεχνολογικές δεξιότητες επιτρέπουν στους εργαζόμενους να κατανοήσουν την τεχνολογία που είναι διαθέσιμη σήμερα για να κάνουν την εργασία τους πιο αποτελεσματικά.⁴



¹ WEF ² Microsoft ³ Right Management ⁴ Alexandra Levit ⁵ ManpowerGroup Q1 Employment Outlook Survey



Σε μια εποχή επιταχυνόμενης αλλαγής, μόνο το 27% των εργαζομένων δηλώνουν ότι έχουν ένα πλάνο επαγγελματικής σταδιοδρομίας.³



Η ενίσχυση της σταδιοδρομίας μέσω της ανάπτυξης εφαρμοσμένων τεχνολογικών δεξιοτήτων, που υποστηρίζουν τον ψηφιακό μετασχηματισμό, θα αποκτήσει κρίσιμη σημασία κατά το δεύτερο μισό της δεκαετίας του 2020. Οι περισσότεροι εργοδότες αναγνωρίζουν τη σημασία αυτής της εξέλιξης, με το 61% να δηλώνει ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός αποτελεί κεντρικό πυλώνα του στρατηγικού σχεδιασμού ανθρώπινου δυναμικού τους. Η εκπαίδευση των εργαζομένων για την αποτελεσματική αξιοποίηση της τεχνητής νοημοσύνης στους ρόλους τους κατατάσσεται στις κορυφαίες προτεραιότητές τους.⁵ Ωστόσο, οι ηγέτες πρέπει να εξασφαλίσουν ότι αυτή η στρατηγική ευθυγράμμιση μεταφράζεται σε συγκεκριμένες δράσεις. Αυτό σημαίνει την υλοποίηση τακτικών πρωτοβουλιών αναβάθμισης δεξιοτήτων, την παροχή σαφών χαρτών πορείας σταδιοδρομίας και τη δημιουργία ολοκληρωμένων προγραμμάτων ανάπτυξης δεξιοτήτων που ανταποκρίνονται στις ανάγκες κάθε εργαζομένου.



Κυβερνοασφάλεια: Η Νέα Πρόκληση

Το 2024, ο μέσος οικονομικός αντίκτυπος μιας μεμονωμένης επιτυχημένης κυβερνοεπίθεσης αυξήθηκε κατά 10% από το προηγούμενο έτος, φθάνοντας το ρεκόρ των 4,88 εκατομμυρίων δολαρίων.¹

Την ίδια στιγμή, η κοινωνία μας αντιμετωπίζει πρωτοφανείς προκλήσεις για την κάλυψη των ενεργειακών απαιτήσεων και τις τεχνολογικές διαταραχές που συνδέονται με το κλίμα. Οι εφαρμογές που βασίζονται στην τεχνητή νοημοσύνη καταναλώνουν τεράστιες ποσότητες ισχύος, ενώ τα αυξανόμενα δυσμενή κλιματικά φαινόμενα, όπως τυφώνες και πυρκαγιές, είναι πιθανό να δοκιμάσουν τα όρια του εύρους ζώνης και της ανθεκτικότητας της υπάρχουσας τεχνολογίας, οδηγώντας σε περισσότερες ελλείψεις και διακοπές.

Καθώς η συχνότητα και το κόστος των τεχνολογικών διαταραχών αυξάνονται, γίνεται ολοένα και πιο δύσκολη η εξεύρεση κατάλληλων ταλέντων. Χαρακτηριστικά, το 2024, η παγκόσμια έλλειψη ταλέντων στον τομέα της κυβερνοασφάλειας έφτασε τα 4 εκατομμύρια². Παρά την παγκόσμια οικονομική αβεβαιότητα της ίδιας χρονιάς, το 76% των εργοδοτών πληροφορικής δήλωσαν ότι εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση επαγγελματιών πληροφορικής που χρειάζονται.³

76%



Καθώς οι παγκόσμιες απειλές στον κυβερνοχώρο αυξάνονται, το 76% των εργοδοτών πληροφορικής δηλώνουν ότι αγωνίζονται να βρουν το ταλέντο που χρειάζονται.³

¹ IBM ² WEF ³ ManpowerGroup 2024 Global Talent Shortage ⁴ Fortune

Επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό



Μετά τις διακοπές που σχετίζονταν με το CrowdStrike το καλοκαίρι του 2024, οι οποίες κόστισαν 5,4 δισεκατομμύρια δολάρια στις εταιρείες του Fortune 500, οι επιχειρηματικοί ηγέτες συνειδητοποίησαν τη ζωτική σημασία της εξειδικευμένης υποστήριξης στην Πληροφορική και την Κυβερνοασφάλεια.⁴ Ωστόσο, αναγνωρίζουν επίσης ότι η εύρεση κατάλληλων ταλέντων Πληροφορικής είναι πιο δύσκολη απ' ό,τι φαίνεται. **Η συνεργασία με αξιόπιστες διεθνείς εταιρείες, όπως η ManpowerGroup, μπορεί να βοηθήσει στην κάλυψη των κενών δεξιοτήτων, μέσω ενίσχυσης της εκπαίδευσης, αναζήτησης ταλέντων και εξωτερικής ανάθεσης. Έτσι, οι οργανισμοί μπορούν να διασφαλίσουν τη βιωσιμότητά τους σε έναν κόσμο που εξαρτάται όλο και περισσότερο από εύθραυστα συστήματα.**



ΤΑΣΗ 12

Θεσμική Καινοτομία: Αναγκαία Προσαρμογή για Βιώσιμη Ανάπτυξη

Η θεσμική καινοτομία (Institutional Innovation - II) αφορά στη συστηματική εφαρμογή νέων στρατηγικών μέσα σε έναν καθιερωμένο οργανισμό, αξιοποιώντας τους υπάρχοντες πόρους για την υιοθέτηση νέων λύσεων. **Σύμφωνα με έρευνα, το 62% των CEOs θεωρούν ότι πρέπει να επανασχεδιάσουν το επιχειρηματικό τους μοντέλο για να παραμείνουν ανταγωνιστικοί ¹, ενώ σχεδόν οι μισοί (45%) πιστεύουν ότι ο οργανισμός τους δεν θα είναι βιώσιμος την επόμενη δεκαετία αν δεν αλλάξουν πορεία ².**

Για να επιτύχει ένας οργανισμός τη θεσμική καινοτομία, είναι κρίσιμο να ενσωματώσει πρακτικές που προάγουν τη συνεχή εξέλιξη. Ένα επιτυχημένο μοντέλο περιλαμβάνει:

- Δέσμευση στη δημιουργία νέων ιδεών, με ειδικές ομάδες που αναπτύσσουν καινοτόμες λύσεις κάθε μήνα.
- «Χρόνος Δημιουργικής Εξερεύνησης και Καινοτομίας» σε εργάσιμη ημέρα, ώστε οι εργαζόμενοι να πειραματίζονται με νέες ιδέες.
- Ανοιχτότητα στη συνεργασία, αξιοποιώντας στρατηγικές συμμαχίες, όπως έκανε η Microsoft μέσω της συνεργασίας της με την OpenAI ⁴.

Οι επιχειρήσεις που θα επιβιώσουν είναι εκείνες που θα επαναπροσδιορίσουν τη στρατηγική τους, δημιουργώντας περιβάλλοντα που ενισχύουν τη μάθηση, τη συνεργασία και την προσαρμοστικότητα. **Σε μια πρόσφατη μελέτη, το 83% των ηγετών πίστευαν ότι το εργατικό τους δυναμικό ήταν πλήρως αφοσιωμένο, αλλά μόνο το 48% των εργαζομένων συμφώνησε.**



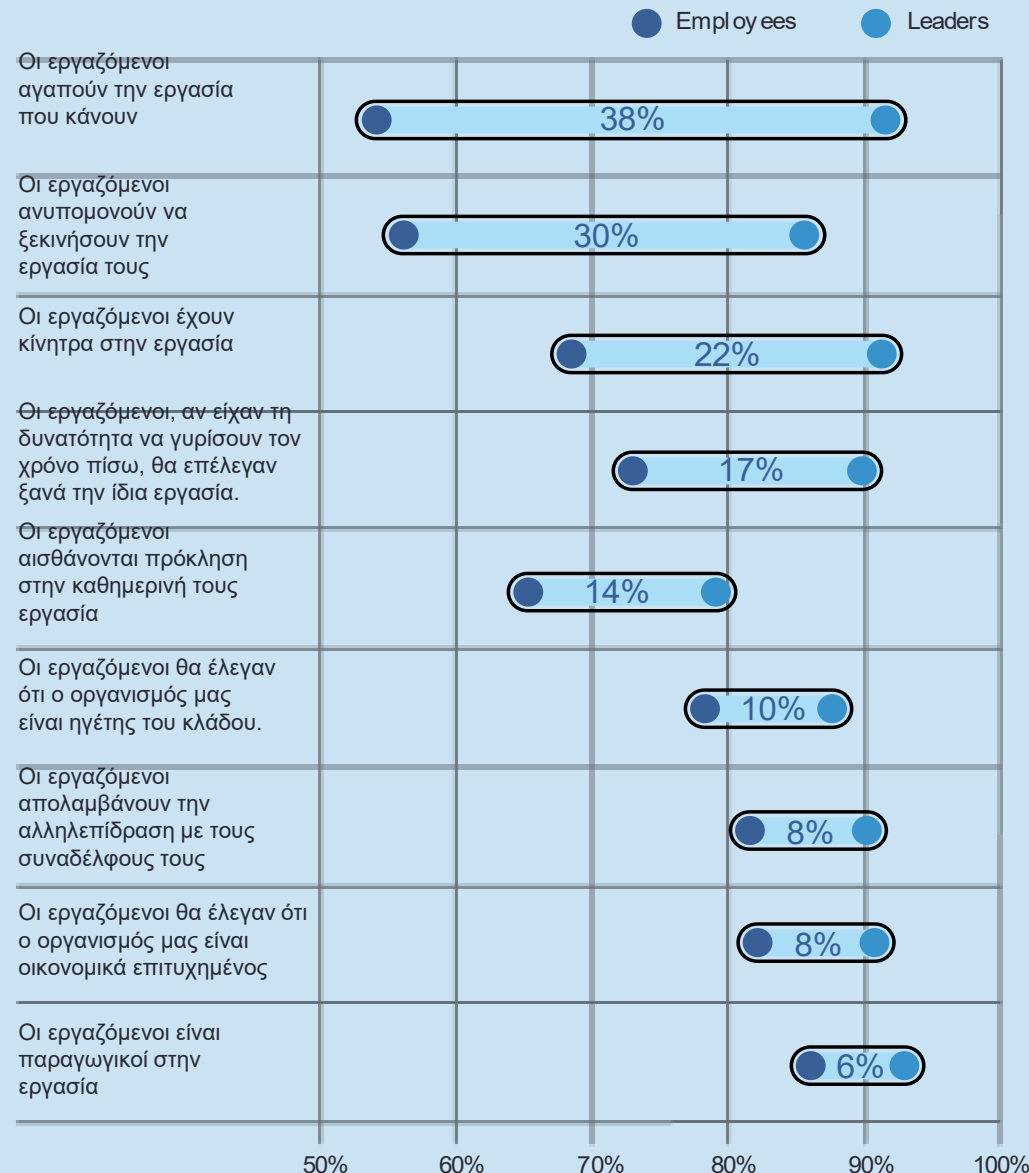
Επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό

Η επιτυχία της θεσμικής καινοτομίας εξαρτάται από τη συμμετοχή των εργαζομένων. Ωστόσο, υπάρχει συχνά ένα χάσμα αντίληψης: ενώ το 83% των ηγετών θεωρεί ότι το προσωπικό τους είναι πλήρως αφοσιωμένο, μόλις 48% των εργαζομένων το επιβεβαιώνει ³. **Η θεσμική καινοτομία δεν είναι απλώς μια επιλογή – είναι αναγκαιότητα.**

¹ IBM ² PwC ³ Right Management ⁴ Harvard Business Review

Οι Καινοτόμοι Οργανισμοί Ξεπερνούν τα «Engagement Gaps»*

*Ο όρος "engagement gap" αναφέρεται στη διαφορά μεταξύ του επιπέδου δέσμευσης που πιστεύουν οι ηγέτες ότι έχουν οι εργαζόμενοι και του πραγματικού επιπέδου δέσμευσης που βιώνουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι.



Επιτάχυνση της Παγκόσμιας Αλλαγής



Μετασχηματισμός πράσινων
επιχειρήσεων



Γεωπολιτική αβεβαιότητα



Η Μετατόπιση της εργασιακής δύναμης



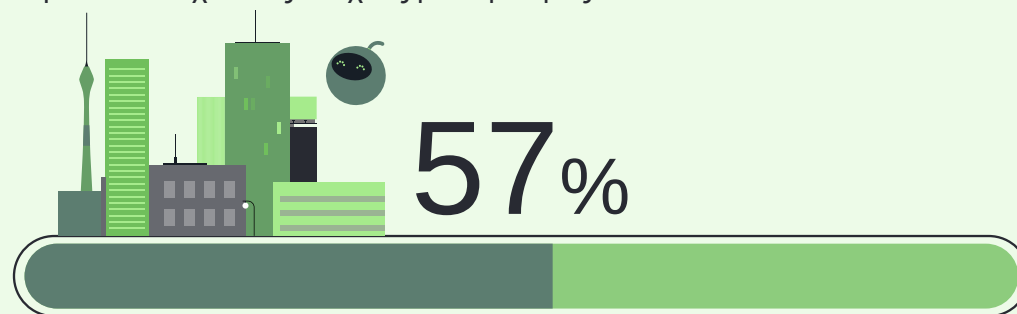
Έλλειψη ταλέντου: Η «σταθερά» σε ένα
αβέβαιο μέλλον



Πράσινος Μετασχηματισμός Επιχειρήσεων

Η αυξανόμενη πίεση από καταναλωτές, επενδυτές και κυβερνητικούς φορείς για δράσεις αντιμετώπισης της κλιματικής αλλαγής επιταχύνει τον μετασχηματισμό των επιχειρήσεων προς πιο πράσινες πρακτικές. **Αυτή η τάση αναμένεται να δημιουργήσει έως και 30 εκατομμύρια νέες θέσεις εργασίας παγκοσμίως μέχρι το 2030, ενισχύοντας τόσο τη βιώσιμη ανάπτυξη όσο και την απασχόληση.¹**

Για βασικούς τομείς, όπως η Παραγωγή, η Πληροφορική και οι Λειτουργίες (Operations), οι εργοδότες εκτιμούν ότι πάνω από τις μισές δεξιότητες (57%) θα πρέπει να προσαρμοστούν, ώστε να περιλαμβάνουν πιο βιώσιμες πρακτικές². Ωστόσο, το 91% των εργοδοτών δηλώνει ότι δεν διαθέτει τα εξειδικευμένα talenta που απαιτούνται για να επιτύχει τους στόχους βιωσιμότητας³.



Οι εργοδότες εκτιμούν ότι πάνω από τις μισές δεξιότητες που απαιτούνται στους τομείς της βιομηχανίας/παραγωγής, της πληροφορικής και των λειτουργιών θα αλλάξουν, καθώς οι επιχειρήσεις τους προσαρμόζονται σε πιο βιώσιμα μοντέλα.²

¹ WEF ² ManpowerGroup Q1 2024 Employment Outlook Survey ³ ManpowerGroup Q4 2024 Employment Outlook Survey



Επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό

Για να ενσωματωθεί η βιωσιμότητα σε όλη την εταιρεία, είναι απαραίτητο να δοθεί προτεραιότητα σε φιλικές προς το περιβάλλον πρακτικές (green-first) και να αλλάξει ο τρόπος που δουλεύουμε. Πολλοί εργαζόμενοι, όμως, δυσκολεύονται να καταλάβουν πώς οι ικανότητές τους μπορούν να τους οδηγήσουν σε καριέρες με καλές αποδοχές σε νέους τομείς ή σε θέσεις με περιβαλλοντική ευαισθησία μέσα στις εταιρείες τους.

Οι εργοδότες πρέπει να χρησιμοποιήσουν την τεχνητή νοημοσύνη για να σχεδιάσουν το προσωπικό τους με γνώμονα το περιβάλλον, ελέγχοντας τις δεξιότητες των εργαζομένων για να τους ταιριάξουν με τις αντίστοιχες θέσεις, είτε είναι ήδη στην εταιρεία είτε θα προσληφθούν στο μέλλον. Προγράμματα κατάρτισης και επανακατάρτισης πρέπει να γίνουν σε μεγάλη κλίμακα για να καλυφθούν οι ανάγκες. Επιπλέον, οι εργοδότες πρέπει να καθοδηγούν συνεχώς τους εργαζομένους ώστε να ενσωματώνουν την περιβαλλοντική διάσταση στις τρέχουσες εργασίες τους, εξασφαλίζοντας μια πιο βιώσιμη και αποτελεσματική αλλαγή.



ΤΑΣΗ 14

Γεωπολιτική Αβεβαιότητα

Το 2024, οι γεωπολιτικές εντάσεις ξεπέρασαν τον πληθωρισμό και αναδείχθηκαν ως η κυριότερη ανησυχία για τις κεντρικές τράπεζες και τα κρατικά επενδυτικά ταμεία. Η τάση των παρατεταμένων συγκρούσεων να διαταράσσουν το διεθνές εμπόριο, να εντείνουν τον γεωπολιτικό κατακερματισμό και να ενισχύουν τον προστατευτισμό κατατάσσεται στις κορυφαίες προκλήσεις που απασχολούν τους φορείς χάραξης πολιτικής και τις αγορές.¹ Από επιχειρησιακή άποψη, οι οργανισμοί δεν μπορούν να στηρίζονται σε σταθερές αλυσίδες εφοδιασμού ή στα υπάρχοντα παγκόσμια επιχειρησιακά μοντέλα, καθώς οι διεθνείς μεταφορές, η διπλωματία και τα συστήματα υγείας αντιμετωπίζουν διαρκείς διαταραχές. **Στην πράξη, περισσότερο από το ένα τρίτο των CEOs (38%) δηλώνουν ότι αναγκάστηκαν να ακυρώσουν συγκεκριμένα επιχειρηματικά σχέδια λόγω πολιτικών κινδύνων, γεγονός που υπογραμμίζει την ανάγκη για ευέλικτες και ανθεκτικές στρατηγικές.**²

Ο Δείκτης Συνολικού Ανθρώπινου Δυναμικού™ (Total Workforce Index) της ManpowerGroup μετρά τον αντίκτυπο της αυξανόμενης γεωπολιτικής αβεβαιότητας στις αγορές εργασίας σε όλο τον κόσμο. Οι βασικές αγορές στη Μέση Ανατολή επηρεάστηκαν ιδιαίτερα το 2024, με μειωμένες βαθμολογίες στη διαθεσιμότητα εργασίας, την αποδοτικότητα του κόστους εργασίας, τη ρύθμιση της εργασίας και την παραγωγικότητα της εργασίας.³



«Από τις συνομιλίες με υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και επιχειρηματικούς ηγέτες παγκοσμίως, είναι σαφές ότι διανύουμε μια περίοδο ταχύτατων αλλαγών. Η γεωπολιτική αβεβαιότητα παραμένει έντονη, η τεχνολογία συνεχίζει να εξελίσσεται με γοργούς ρυθμούς και το 'οικονομικό εγχειρίδιο' εξακολουθεί να επαναπροσδιορίζεται μετά την πανδημία». – Jonas Prising, Διευθύνων Σύμβουλος, ManpowerGroup



Επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό

Παρά τις δυσκολίες που φέρνει η σημερινή αβεβαιότητα, υπάρχουν σημαντικές ευκαιρίες για τις **επιχειρήσεις που είναι πρόθυμες να αναλάβουν μετρημένους κινδύνους. Αυτές οι επιχειρήσεις μπορούν να αναπτυχθούν, στηρίζοντας παράλληλα τους εργαζομένους τους σε αυτή τη δύσκολη περίοδο.**

Επιπλέον, οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να καλύψουν τις ανάγκες τους σε προσωπικό, δίνοντας ευκαιρίες σε ανθρώπους που έχουν αναγκαστεί να εγκαταλείψουν τις πατρίδες τους λόγω πολέμων ή πολιτικών κρίσεων. Μέσω πρωτοβουλιών, όπως οι συνεργασίες με το TENT και το Welcome.US, ο όμιλος ManpowerGroup έχει βοηθήσει περισσότερους από 30.000 πρόσφυγες από εμπόλεμες περιοχές να βρουν εργασία.

¹ WEF ² EY ³ 2024 Talent Solutions Total Workforce Index™



Επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό

Παρόλο που οι εργοδότες έχουν σήμερα το πάνω χέρι, η διατήρηση μιας ισορροπημένης κατάστασης είναι ζωτικής σημασίας. Με τη μείωση των επιτοκίων από την Ομοσπονδιακή Τράπεζα των ΗΠΑ και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, η ανάκαμψη της αγοράς εργασίας μπορεί να προσφέρει νέες ευκαιρίες σε εργαζομένους που δεν είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους. Οι εργοδότες που αγνοούν τις ανησυχίες των εργαζομένων κινδυνεύουν να χάσουν πολύτιμο προσωπικό όταν η αγορά εργασίας σταθεροποιηθεί.

Η ουσιαστική ακρόαση των εργαζομένων είναι καθοριστικός παράγοντας επιτυχίας. Οι εργοδότες μπορούν να οργανώνουν τακτικές συναντήσεις με τη διοίκηση, να στηρίζουν ομάδες εργαζομένων με κοινά ενδιαφέροντα, να χρησιμοποιούν ειδικές πλατφόρμες για να συλλέγουν συχνά τη γνώμη των εργαζομένων και να αξιοποιούν τα δεδομένα αυτά για να κατανοούν τις ανάγκες και τα συναισθήματα του προσωπικού τους.

Παράλληλα, οι κυβερνήσεις εντείνουν τις προσπάθειές τους για την προστασία των εργαζομένων, αυξάνοντας τον κατώτατο μισθό, προωθώντας τη διαφάνεια στις αμοιβές, θεσπίζοντας νόμους για την ισότητα και στηρίζοντας τα συνδικάτα. Οι εργοδότες πρέπει να προσαρμοστούν στις νέες νομικές απαιτήσεις, διατηρώντας παράλληλα ένα θετικό και συμμορφωμένο εργασιακό περιβάλλον.



ΤΑΣΗ 15

Η Μετατόπιση της Εργασιακής Δύναμης

Καθώς οι αγορές εργασίας παρουσίασαν επιβράδυνση το 2024, η ισορροπία δυνάμεων στους περισσότερους κλάδους, ειδικά σε θέσεις εργασίας, **άρχισε να μετατοπίζεται από τους εργαζομένους προς τους εργοδότες.** ¹ Παγκοσμίως, το 65% των εργοδοτών πιστεύουν ότι η ισορροπία δυνάμεων είναι πλέον υπέρ τους, ιδιαίτερα σε θέματα όπως η αμοιβή (65%), ο τόπος εργασίας (66%) και τα ευέλικτα ωράρια (59%). ²

Έτσι, πολλοί εργοδότες εφαρμόζουν πιο αυστηρά τις νέες ή τις ήδη υπάρχουσες HR πολιτικές. Για παράδειγμα, εταιρείες όπως η Amazon απαιτούν πλέον από όλους τους υπαλλήλους να εργάζονται με φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας, επιβεβαιώνοντας την τάση επιστροφής σε παραδοσιακά μοντέλα εργασίας. ³



¹ [Forbes](#) ² [ManpowerGroup Q4 2024 Employment Outlook Survey](#) ³ [CNBC](#)

Έλλειψη Ταλέντου: Η «Σταθερά» σε ένα Αβέβαιο Μέλλον



Όλες οι τάσεις επηρεάζονται από την παγκόσμια έλλειψη ταλέντου. Παρά τη συνεχιζόμενη οικονομική αβεβαιότητα, **το 74% των εργοδοτών παγκοσμίως δηλώνουν ότι δυσκολεύονται να βρουν τα ταλέντα που χρειάζονται.** Η αυτοματοποίηση και οι AI τεχνολογίες, παρά τις υψηλές προσδοκίες, δεν θα προσφέρουν άμεση λύση, καθώς απαιτούν σημαντική ανθρώπινη εποπτεία για να λειτουργούν αποτελεσματικά. Μάλιστα, περισσότεροι από τους μισούς εργοδότες (55%) πιστεύουν ότι η τεχνητή νοημοσύνη δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας και αναμένουν ότι θα αυξήσει τη συνολική ζήτηση για προσωπικό, επιτείνοντας την ανάγκη για ταλέντα.



Επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό

Με τη γήρανση του ανθρώπινου δυναμικού και την επιβράδυνση της αύξησης του πληθυσμού στις ανεπτυγμένες χώρες, η συρρίκνωση του ανθρώπινου δυναμικού και η έλλειψη ταλέντων αναμένεται να παραμείνουν σταθερές. Ωστόσο, υπάρχουν και θετικές προοπτικές. Περισσότερα από τα δύο τρίτα (68%) των θέσεων εργασίας με την ταχύτερη ανάπτυξη στο LinkedIn σήμερα, δεν υπήρχαν πριν από 20 χρόνια ³, ενώ η πράσινη μετάβαση έχει ήδη δημιουργήσει 4,5 εκατομμύρια νέες θέσεις εργασίας στην Ευρώπη. ⁴

Αν αυτές οι τάσεις συνεχιστούν, η ερώτηση που θα απασχολεί τους εργοδότες δεν θα είναι πλέον «Τι θα γίνει αν κάνουμε λάθος;» αλλά «Τι θα γίνει αν κάνουμε σωστά όλα όσα πρέπει, αλλά δεν έχουμε τους εξειδικευμένους εργαζόμενους που χρειαζόμαστε;». Το μέλλον της εργασίας θα βασιστεί στην καινοτομία, καθώς οι εργοδότες θα πρέπει να ανταγωνίζονται για να προσελκύσουν και να διακρατήσουν τα εξειδικευμένα ταλέντα.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την Έλλειψη Ταλέντου, μπορείτε να βρείτε στην τελευταία έρευνα της ManpowerGroup [εδώ](#).

¹ ManpowerGroup 2025 Talent Shortage Study ² Experis ³ LinkedIn ⁴ European Commission

Ευχαριστούμε!

Επισκεφθείτε για να μάθετε περισσότερα:

<https://www.manpowergroup.gr/>

Ή

Επικοινωνήστε με το τμήμα Marketing & Επικοινωνίας στο:

Socialmedia@manpowergroup.gr

Δηλώσεις μελλοντικών προοπτικών

Αυτή η έκθεση περιέχει δηλώσεις για το μέλλον, συμπεριλαμβανομένων δηλώσεων σχετικά με τη ζήτηση εργασίας σε ορισμένες περιοχές, χώρες και κλάδους, την οικονομική αβεβαιότητα και τη χρήση και τον αντίκτυπο της τεχνητής νοημοσύνης στην παγκόσμια αγορά εργασίας. Τα πραγματικά γεγονότα ή αποτελέσματα ενδέχεται να διαφέρουν ουσιωδώς από εκείνα που περιέχονται στις δηλώσεις μελλοντικών εκτιμήσεων, λόγω κινδύνων, αβεβαιοτήτων και παραδοχών. Αυτοί οι παράγοντες περιλαμβάνουν εκείνους που αποτυπώθηκαν στις εκθέσεις της Εταιρείας που κατατέθηκαν στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς των ΗΠΑ (SEC), συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών υπό τον τίτλο «Παράγοντες κινδύνου» στην Ετήσια Έκθεσή της στο Έντυπο 10-K για το έτος που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2024, οι πληροφορίες των οποίων ενσωματώνονται στο παρόν μέσω παραπομπής. Η ManpowerGroup αποποιείται οποιασδήποτε υποχρέωσης ενημέρωσης οποιωνδήποτε μελλοντικών ή άλλων δηλώσεων σε αυτήν την έκδοση, εκτός εάν απαιτείται από το νόμο.



ManpowerGroup™