

Έκθεση

ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ ΤΟΥ ΚΟΡΩΝΑΙΟΙΟΥ, SARS-COV-2

στα πλαίσια του έργου

«Δεξιότητες διαπραγμάτευσης σε καιρό COVID»

συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση



Με τη χρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Υλοποιήθηκε από τους εταίρους:



**ΙΔΡΥΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ,
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ
ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ**
Πολωνία



EDITC LTD
Κύπρος



**EDU SMART TRAINING
CENTER LIMITED**
Ιρλανδία

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

00. ΑΔΕΙΑ	2
01. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	4
02. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΕ ΧΩΡΕΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ - ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	10
03. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	35
04. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ	43
05. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΔΟΚΙΜΩΝ	65
06. ΠΑΝΔΗΜΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ	71
07. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	77
08. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	81
09. ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ, ΛΙΣΤΩΝ ΚΑΙ ΑΡΙΘΜΩΝ	83
10. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	85

Το έργο υλοποιήθηκε με την οικονομική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Το έργο ή η δημοσίευση αντικατοπτρίζει μόνο τη γνώμη του συγγραφέα του και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν είναι υπεύθυνη για το ουσιαστικό περιεχόμενο που περιέχεται σε αυτό.

00

ΑΔΕΙΑ

Τα τελευταία χρόνια έχουν φέρει σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας και ορισμένες από αυτές έχουν επιταχύνει κατά την διάρκεια της πανδημίας του κορωνοϊού SARS-COV-2. Ο Μάρτιος του 2020 ξεκίνησε μια εποχή δυναμικών αλλαγών, μία εποχή εντελώς διαφορετική από πριν, φέρνοντας εκπληκτικά προβλήματα και λύσεις που δεν περίμενε η αγορά εργασίας.

Ο ρόλος της ανάπτυξης και της χρήσης βασικών, εγκάρσιων και επαγγελματικών δεξιοτήτων, οι οποίες έχουν καίρια σημασία για την οικονομική ευημερία και την κοινωνική συνοχή της Πολωνίας, υπογραμμίζεται από την Ολοκληρωμένη Στρατηγική Δεξιοτήτων 2030.¹ Η ανάγκη δημιουργίας ενός πλαισίου για μια πολιτική δεξιοτήτων - ως συνεκτική προσέγγιση από όλους τους φορείς που εμπλέκονται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, έτσι ώστε να ταιριάζει καλύτερα στις τρέχουσες και αναμενόμενες κοινωνικές ανάγκες και ανάγκες της αγοράς - έχει τονιστεί σε πολλά έγγραφα στρατηγικής σημασίας, όπως το Υπεύθυνο Αναπτυξιακή Στρατηγική για το 2020 (με προοπτική έως το 2030) και προοπτική Δια Βίου Μάθησης.

Η οικοδόμηση ισχυρών ικανοτήτων των εργαζομένων, όχι μόνο επαγγελματικών, αλλά και προσωπικών και κοινωνικών, όπως αποδεικνύεται στην εποχή της πανδημίας του κορωνοϊού SARS-CoV-2, καθίσταται κρίσιμη λόγω της ενίσχυσης του προσωπικού στην πορεία μεταβαλλόμενων συνθηκών εργασίας, αβέβαιων προσδοκίες της αγοράς και των εργοδοτών. Ο ρόλος των προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων είναι κρίσιμος για την οικοδόμηση του οικονομικού προσωπικού, αλλά και για μια βιώσιμη κοινωνία. Οι προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες έχουν γίνει αναπόσπαστο στοιχείο κάθε ανθρώπου, σε αυτές τις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες εργασίας και διαβίωσης και τους ελλοχεύοντες κινδύνους που σχετίζονται με τη δυναμική τους.

Η Πρόβλεψη Δεξιοτήτων 2020 του Cedefop έχει αδυναμίες ή όχι απόλυτα ακριβείς εκτιμήσεις, καθώς αναπτύχθηκε πριν από την έναρξη της παγκόσμιας πανδημίας του κορωνοϊού SARS-CoV-2.

¹ Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 jako polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie (2020-2030)

Καθώς οι βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της παγκόσμιας πανδημίας και οι επακόλουθες δυσκολίες σε πολλές χώρες είναι ακόμη άγνωστες, η αγορά εργασίας, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι αντιδρούν διαφορετικά στις αλλαγές. Οι ενέργειες και οι αποφάσεις που λαμβάνονται δεν είναι πάντα σωστές. Από το 2020 ζούμε σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον.

Το 2021, το Cedefop² εκτόνησε διαδοχικές εθνικές προβλέψεις δεξιοτήτων που προσδιορίζουν τις βασικές τάσεις εργασίας και δεξιοτήτων σε επιμέρους κράτη μέλη της ΕΕ έως το 2030. Δεν ήταν εύκολη υπόθεση. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, δεν είναι δυνατόν να παρέχουμε πιο ενημερωμένα και επαρκή στοιχεία για τα επαγγέλματα και τις τάσεις στην αγορά εργασίας. Μακροπρόθεσμοι παράγοντες που διαμορφώνουν τις προβλέψεις στις ευρωπαϊκές χώρες που αξίζει να θυμόμαστε είναι: η γήρανση του πληθυσμού, η αυξανόμενη αυτοματοποίηση των διαδικασιών, η χρήση τεχνητής νοημοσύνης, η παγκοσμιοποίηση, η έλλειψη πόρων και η μετάβαση σε μια οικονομία ουδέτερη από εκπομπές άνθρακα. Αυτοί οι παράγοντες είναι εξαιρετικά σημαντικοί από τη σκοπιά των κρατών μελών της ΕΕ που αντιμετωπίζουν την πανδημία και τις επιπτώσεις της στην ανάπτυξη των οικονομιών τους.

Μία από τις απαντήσεις και τις ενέργειες που μπορεί να εφαρμόσει κάθε χώρα είναι η προετοιμασία του προσωπικού της αγοράς εργασίας για την αλλαγή των εποχών, το χάος και τη νέα οικονομική τάξη πραγμάτων. Η μέριμνα για την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση επαρκεί στην τρέχουσα κατάσταση καθιστά απαραίτητη τη φροντίδα και την ανάπτυξη προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων μεταξύ διαφόρων τύπων προσωπικού, συμπεριλαμβανομένου του οικονομικού και διοικητικού τομέα.

Σήμερα σας παρουσιάζουμε μια έκθεση στην οποία η διεθνής εταιρική σχέση των χωρών της Πολωνίας, της Κύπρου και της Ιρλανδίας μοιράστηκε μαζί σας τα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήχθη σε όλες τις συνεργαζόμενες χώρες και καθόρισε την κατεύθυνση της ζήτησης για προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες στον οικονομικό και διοικητικό τομέα.

Σας προσκαλούμε να διαβάσετε!

² Cedefop, *Trends, transitions and transformation*, 2021

01

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Υπάρχουν πολλοί ορισμοί των ικανοτήτων στη βιβλιογραφία. Η ικανότητα είναι μια έννοια χωρίς σαφή όρια. Έχει γίνει πολλή επιστημονική έρευνα για αυτό το θέμα και πιθανώς υπάρχουν τόσοι ορισμοί όσοι και οι ειδικοί. Ο Tadeusz Oleksyn σημειώνει ότι οι ικανότητες μπορεί να έχουν διάφορες αναφορές:

- αρμοδιότητες του οργανισμού,
- επαγγελματική επάρκεια,
- επαγγελματικές ικανότητες που σχετίζονται με τις απαιτήσεις των επιμέρους θέσεων εργασίας (ανεξάρτητα από το ποιος τις καταλαμβάνει),
- ικανότητες που κατέχουν πραγματικά μεμονωμένα άτομα,
- ικανότητες που βρίσκονται εντός των ορίων των δυνατοτήτων ενός συγκεκριμένου ατόμου.³

Βρισκόμαστε σε μια περίοδο αλλαγών στις οικονομικές, τεχνολογικές, νομικές, επιχειρηματικές και κοινωνικές συνθήκες που οδηγούν την παραδοσιακή βιομηχανία προς το μοντέλο Industry 4.0. Η βιομηχανία τέταρτης γενιάς είναι μια έννοια που υπερβαίνει την προσαρμογή των ψηφιακών τεχνολογιών από τις επιχειρήσεις. Στο επίκεντρο της τέταρτης βιομηχανικής επανάστασης βρίσκονται άνθρωποι που χρησιμοποιούν μηχανές για τη βελτιστοποίηση των λειτουργιών. Περιλαμβάνει τη ποικίλη χρήση της τεχνολογίας καθώς και την ενοποίηση και ανάλυση δεδομένων με σκοπό τη βελτίωση των επιχειρηματικών διαδικασιών, των νέων μορφών απασχόλησης, της νέας ηγεσίας και, κυρίως, των ικανοτήτων νέων εργαζομένων. Πολλά από τα επαγγέλματα που υπάρχουν σήμερα μπορεί να εξαφανιστούν εντελώς σε λίγα χρόνια και εντελώς νέες εξειδικεύσεις, άγνωστες σε εμάς, θα εμφανιστούν σήμερα στην αγορά. Η Παγκόσμια Τράπεζα προβλέπει ότι έως και το 57% των θέσεων εργασίας στις χώρες του ΟΟΣΑ θα αυτοματοποιηθούν. Σύμφωνα με την έκθεση «Future of Skills. Απασχόληση το 2030», το επάγγελμα του μέλλοντος ασκείται ήδη από το 10% των ανθρώπων, το 70% θα πρέπει να αλλάξει τον τρόπο που ασκεί το επάγγελμά του και το 20% θα πρέπει να λάβει υπόψη ότι τα καθήκοντά του θα αναληφθούν από ρομπότ.

Οι νέες τεχνολογίες, ιδίως η τεχνητή νοημοσύνη (AI) και η μηχανική μάθηση, ειδικά στο πλαίσιο των ανθρώπινων αποφάσεων, αντικαθιστούν την ανθρώπινη εργασία όπου κι αν βασίζεται σε εργασίες ρουτίνας. Οι μηχανές μπορεί να είναι σε θέση να αναλύουν δεδομένα με υψηλή ταχύτητα, αλλά πολλές

³ T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*. Wydawnictwo Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 19.

αποφάσεις σχετικά με το τι να κάνουν με τις πληροφορίες πρέπει ακόμα να ληφθούν από τους ανθρώπους. Ως εκ τούτου, οι ικανότητες που υποστηρίζουν την ανθρώπινη συνεργασία με ρομπότ και συστήματα πληροφοριών που βασίζονται στη μηχανική μάθηση, με τη χρήση στοιχείων τεχνητής νοημοσύνης, είναι εξαιρετικά σημαντικές. Μπορούμε να τις ονομάσουμε ικανότητες του μέλλοντος. Ο εξοπλισμός των εργαζομένων με αυτά είναι ζωτικής σημασίας - θα τους επιτρέψουν να έχουν επιτυχία στις συνθήκες του ψηφιακού μετασχηματισμού και της οικοδομικής βιομηχανίας 4.0.

Η εργασία σε συνθήκες δυναμικής ανάπτυξης αναδυόμενων τεχνολογιών, π.χ. τεχνητή νοημοσύνη, μεγάλα δεδομένα, το Διαδίκτυο των πραγμάτων, οι κβαντικοί υπολογιστές, το cloud computing και άλλα, θα απαιτήσει κατάλληλα προσαρμοσμένες ικανότητες, οι οποίες θα υπερβαίνουν τις τεχνικές ψηφιακές ικανότητες, που μέχρι στιγμής έχουν εξεταστεί. κλειδί. Ήδη σήμερα συναντάμε μεγάλη ζήτηση για τα λεγόμενα e-leaders - ικανοί να δημιουργούν και να εφαρμόζουν καινοτομίες.

Οι υπάρχοντες παράγοντες αλλαγής που σχετίζονται με την ανάπτυξη των ψηφιακών τεχνολογιών προστέθηκαν πρόσφατα από νέες πιέσεις που προκύπτουν από την τρέχουσα πανδημία COVID 19. Από τη μία πλευρά, η πανδημία έχει μια σειρά από αρνητικές συνέπειες, όπως η παγκόσμια οικονομική κρίση, η επιδείνωση της κατάστασης στην αγορά εργασίας κ.λπ. Ωστόσο, από την άλλη πλευρά, απελευθερώνει θετικές δυνατότητες και δημιουργεί νέα δυναμική αλλαγών με βάση τη δημιουργική χρήση και την ευρεία εφαρμογή των ψηφιακών εργαλείων, καθώς και τις ικανότητες της ψηφιακής εποχής, που αναφέρονται ως δεξιότητες 4.0. Ένα παράδειγμα μπορεί να είναι η δυναμική ανάπτυξη του ηλεκτρονικού εμπορίου και η μετάβαση των δραστηριοτήτων προώθησης και μάρκετινγκ στο δίκτυο. Έτσι, είναι ήδη δυνατό να διατυπωθεί μια θέση ότι η πανδημία θα έχει ως αποτέλεσμα την ανάγκη για ταχύτερες ενέργειες στον τομέα της ανάπτυξης ικανοτήτων 4.0.

Η αποτελεσματική λειτουργία στη νέα πραγματικότητα θα απαιτήσει νέες ικανότητες, δηλ. ικανότητες 4.0. Σύμφωνα με το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (2017), έως και το 47% των θέσεων εργασίας ενδέχεται να ψηφιοποιηθούν στο μέλλον. Αυτό παρουσιάζει τα εκπαιδευτικά συστήματα με πρωτόγνωρες προκλήσεις που σχετίζονται με τον ευέλικτο εξοπλισμό των μαθητών με δεξιότητες απαραίτητες για τη ζωή και την εργασία σε μια πραγματικότητα βασισμένη στην τεχνολογία, με παιδεία στα μέσα, δημιουργικότητα, κοινωνική νοημοσύνη, κριτική ανάλυση, εικονική συνεργασία και διαπολιτισμικές δεξιότητες (ΟΟΣΑ, 2019).

Σύμφωνα με τους αναλυτές της McKinsey⁴ Οι ικανότητες αυξανόμενης σημασίας στην αγορά εργασίας μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις ομάδες:

ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Αυτές είναι οι δεξιότητες των λεγόμενων Οι σκληρές ψηφιακές ικανότητες είναι ιδιαίτερα σημαντικές, οι

⁴ Globalny Instytut McKinsey przeprowadził badania (2021), w których wydzielił 56 kompetencji i postaw (Firma McKinsey nazwała je: distinct elements of talent – DELTA), które będą najbardziej potrzebne w pracy w przyszłości. Badania przeprowadzono z udziałem 18 000 pracowników w 15 krajach.

οποίες δεν περιορίζονται στον προγραμματισμό ή την ανάλυση δεδομένων, αλλά καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων: από την ψηφιακή επίλυση προβλημάτων έως τη γνώση στον τομέα, π.χ. της κυβερνοασφάλειας. Σχεδόν σε κάθε δουλειά - εργοστάσιο ή δικηγορικό γραφείο - οι εργαζόμενοι θα χρειαστούν τεχνικές δεξιότητες καθώς τα ψηφιακά εργαλεία θα γίνουν συνηθισμένα και κάθε κλάδος θα επηρεαστεί από την 4η Βιομηχανική Επανάσταση. Τεχνητή νοημοσύνη, Internet of Things, εικονική και επαυξημένη πραγματικότητα, ρομποτική, blockchain και άλλες τεχνολογίες θα γίνουν μέρος της καθημερινής εμπειρίας κάθε εργαζομένου. Ιδιαίτερη σημασία θα έχει η δυνατότητα χρήσης δεδομένων – του «καυσίμου» της ψηφιακής επανάστασης, βάσει των οποίων δημιουργείται η προστιθέμενη αξία. Οι εταιρείες που δεν χρησιμοποιούν αυτό το καύσιμο για να χτίσουν την ανταγωνιστική τους θέση αναπόφευκτα θα μείνουν πίσω. Για να μην συμβεί αυτό, πρέπει να απασχολήσουν άτομα που έχουν την ικανότητα να εργαστούν με δεδομένα.

Στην Ευρώπη, έως το 2030, οι εργαζόμενοι θα ξοδεύουν περισσότερο από το 40% του χρόνου τους σε δραστηριότητες που χρησιμοποιούν τέτοιες τεχνικές και ψηφιακές ικανότητες. Η ζήτηση για προηγμένες δεξιότητες προγραμματισμού και πληροφορικής θα αυξηθεί έως και 90%.

ΓΝΩΣΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Συνήθως αναφέρονται ως δεξιότητες σκέψης, που καλύπτουν τόσο τη δημιουργικότητα όσο και τη λογική συλλογιστική και επιλύουν σύνθετα προβλήματα.

- κριτική σκέψη - η ανάπτυξη του Διαδικτύου έχει οδηγήσει σε μια κατάσταση συνεχούς υπερφόρτωσης πληροφοριών. Επομένως, οι δεξιότητες που σας επιτρέπουν να αναγνωρίζετε αξιόπιστες πληροφορίες είναι βασικής σημασίας. Οι εργαζόμενοι που είναι ανοιχτόμυαλοι, αλλά μπορούν να αξιολογήσουν την ποιότητα των πληροφοριών που μας κατακλύζουν, θα εκτιμηθούν.
- προσαρμοστικότητα και ευελιξία - δεν είμαστε σε θέση να προβλέψουμε ποιες δεξιότητες ή ικανότητες θα χρειαστεί ο εργοδότης. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να εστιάσουμε στη δια βίου μάθηση και στο άνοιγμα σε νέες προκλήσεις. Με αυτόν τον τρόπο, θα είμαστε γνωστικά ευέλικτοι σε νέες ιδέες και τρόπους δράσης και αυτό θα μας δώσει την ικανότητα προσαρμογής στην αλλαγή.
- Δημιουργικότητα - ανεξάρτητα από το πόσο ψηφιοποιημένο είναι το εργασιακό μας περιβάλλον, πόσο η τεχνητή νοημοσύνη εισέρχεται στις δραστηριότητές μας, οι άνθρωποι εξακολουθούν να είναι καλύτεροι από τις μηχανές στο να προτείνουν μη τυπικές λύσεις σε προβλήματα. Οι μελλοντικές θέσεις εργασίας θα απαιτήσουν νέους τρόπους σκέψης και υπέρβασης των συνηθισμένων μοτίβων. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η δημιουργικότητα των ανθρώπων έχει ήδη και θα συνεχίσει να είναι ύψιστης σημασίας για την περαιτέρω ανάπτυξη.

Μέχρι το 2030, η ζήτηση για γνωστικές ικανότητες στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας θα αυξηθεί κατά

14%. Ταυτόχρονα, οι βασικές γνωστικές δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένων των βασικών δεξιοτήτων επεξεργασίας δεδομένων, θα έχουν όλο και μικρότερη σημασία - στην Ευρώπη έως και 23% τα επόμενα 10 χρόνια.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

Οι κοινωνικές ικανότητες είναι κυρίως: αποτελεσματική συνεργασία σε μια ομάδα, ηγεσία και επιχειρηματικότητα και συναισθηματική νοημοσύνη.

Οι εταιρείες που υπόκεινται σε ψηφιακό μετασχηματισμό θα αναζητήσουν υπαλλήλους που έχουν αναπτύξει διαπροσωπικές δεξιότητες. εκείνοι που θα μπορούν να αλληλεπιδρούν καλά με τους άλλους και να υποστηρίζουν την εταιρεία από κοινού. Λόγω των διεθνών δραστηριοτήτων πολλών εταιρειών, οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι ευαίσθητοι σε άλλους πολιτισμούς, γλώσσες, πολιτικές και θρησκευτικές πεποιθήσεις και να μπορούν να συνεργάζονται με άτομα που μπορεί να αντιλαμβάνονται τον κόσμο διαφορετικά. Αυτή η ικανότητα είναι επίσης κρίσιμη στη διαδικασία ανάπτυξης πιο εξατομικευμένων προϊόντων.

Μέχρι το 2030, η ζήτηση για κοινωνικές ικανότητες στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας θα αυξηθεί έως και 22%. Το πιο γρήγορο, κατά το 1/3, θα είναι η ζήτηση για επιχειρηματικότητα και η ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών.

Σύμφωνα με την έκθεση του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ, σημαντική επιτάχυνση των διαδικασιών αυτοματισμού και ρομποτικής αναμένεται την τρίτη δεκαετία του 21ου αιώνα (χαρακτηριστικό του Industry 4.0). Σημαίνει την εκκαθάριση ορισμένων επαγγελμάτων έως το 2030. Ο αυτοματισμός και η ρομποτική λειτουργία θα επηρεάσουν τις εργασίες που εκτελούνται σε έναν δεδομένο χώρο εργασίας και όχι ολόκληρη τη διαδικασία παραγωγής. Ο διαχωρισμός της αγοράς εργασίας σε αναδυόμενους και παρακμάζοντες κλάδους βασίζεται κυρίως στο είδος των καθηκόντων που εκτελούν οι εργαζόμενοι. Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει δημιουργικές εργασίες που απαιτούν εξατομικευμένη προσέγγιση, που σχετίζονται με τη διαχείριση τεχνολογίας κ.λπ. Η δεύτερη ομάδα είναι εργασίες ρουτίνας, συνήθως σε παραδοσιακές βιομηχανίες και επαγγέλματα.



Κοινό Εγκάρσιο Πλαίσιο Ικανοτήτων⁵ (2021) που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου "Transversals -EU" από μια ευρωπαϊκή κοινοπραξία, περιλαμβάνει τις ακόλουθες ικανότητες, οι οποίες έχουν επιβεβαιωθεί σε μεγάλο βαθμό από τη σε βάθος έρευνα του εν λόγω έργου για τον οικονομικό και διοικητικό κλάδο ως βασικές κοινωνικές και προσωπικές ικανότητες, δηλ. :

⁵ Projekt Erasmus+, KA3 Policy Reform – Policy Experimentations „Transversals EU”, 2021 <https://www.transvalproject.eu/the-common-transversal-competence-framework/>

- διαχείριση και οργάνωση δραστηριοτήτων,
- επίλυση προβλημάτων και ανταπόκριση σε απρόβλεπτες καταστάσεις,
- συνεργασία και υποστήριξη συνεργασίας,
- διαχείριση πόρων,
- χρήση προφορικής επικοινωνίας σε μία ή περισσότερες γλώσσες,
- λαμβάνοντας υπόψη επαγγελματικά, κοινωνικά και πολιτιστικά πρότυπα,
- επικοινωνία με χρήση ψηφιακών τεχνολογιών,



DAVOS 2020

WORLD ECONOMIC FORUM

- κριτική σκέψη,
- να δημιουργήσετε τη δική σας επαγγελματική πορεία,
- ανάπτυξη των ικανοτήτων και του προφίλ τους
- αυτοστοχασμός

Συμμετέχοντες στο Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ στο Νταβός⁶ (2020) αναγνώρισε την κριτική σκέψη και την ολοκληρωμένη επίλυση προβλημάτων ως τις πιο περιζήτητες δεξιότητες στην αγορά εργασίας και το περιοδικό Forbes κατέταξε την κριτική σκέψη πρώτη στις βασικές ικανότητες του 21ου αιώνα. Περαιτέρω στον κατάλογο των ικανοτήτων του μέλλοντος υπάρχουν, μεταξύ άλλων:

- Δημιουργικότητα και πρωτοβουλία,
- Διαδραστική μάθηση,
- Αντίσταση, ανοχή στο στρες και ευελιξία,
- Ολοκληρωμένη επίλυση σύνθετων προβλημάτων,

⁶ „The future of jobs – report 2020”, Światowe Forum Ekonomicznego w Davos, 2020 <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

- Αναλυτική σκέψη και δεξιότητες καινοτομίας,
- Η χρήση, η παρακολούθηση και ο έλεγχος της τεχνολογίας,
- Προσανατολισμός εξυπηρέτησης,
- Σχεδιασμός και προγραμματισμός τεχνολογίας,
- Διαχείριση προσωπικού,
- Συναισθηματική νοημοσύνη,
- Διαχείριση οικονομικών και υλικών πόρων,
- Ηγεσία και κοινωνικός αντίκτυπος,
- Καθοδήγηση και μεταφορά γνώσης.

Είναι ξεκάθαρα ορατό ότι στις προαναφερθείσες μελέτες επαναλαμβάνονται οι περισσότερες από τις ικανότητες που διασφαλίζουν την επιτυχία στη νέα επαγγελματική πραγματικότητα. Αυτές είναι κυρίως κοινωνικές (κοινωνικές και προσωπικές) δεξιότητες που δίνουν πλεονέκτημα έναντι των μηχανών και την ικανότητα να λειτουργούν αποτελεσματικά σε ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι γεωγραφικά διασκορπισμένο, ηλικιακά και πολιτισμικά ποικιλόμορφο και επιρρεπές σε συχνές και γρήγορες αλλαγές, καθώς και την ικανότητα δημιουργίας και χρήση νέων τεχνολογιών.



02

**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΕ ΧΩΡΕΣ
ΕΤΑΙΡΟΥΣ - ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ**

Χρειάζονται οικονομικά και διοικητικά επαγγέλματα σε κάθε ίδρυμα ή επιχείρηση. Οι υπάλληλοι που απασχολούνται σε αυτό ασχολούνται κυρίως με: οργάνωση και συντονισμό εργασιών στο γραφείο, προετοιμασία και συντήρηση τεκμηρίωσης γραφείου και γραφείου καθώς και οικονομικής και λογιστικής τεκμηρίωσης, εξυπηρέτηση πελατών, χειρισμός εξοπλισμού γραφείου, οργάνωση εργασιών που σχετίζονται με τη συντήρηση εξοπλισμού, συσκευών και δωματίων, έλεγχος ροής πληροφοριών, οργάνωση εξυπηρέτησης πελατών σε διοικητική μονάδα και προετοιμασία νομικών εγγράφων και θεμάτων εργαζομένων.⁷

Επαγγέλματα βιομηχανικής εκπαίδευσης που εκχωρούνται στον οικονομικό και διοικητικό τομέα, που προσδιορίζονται στην ταξινόμηση των επαγγελματών στη βιομηχανική εκπαίδευση στην Πολωνία:

1. τεχνικός διοίκησης? προσόν που χωρίζεται στο επάγγελμα: EKA.01. Εξυπηρέτηση πελατών σε διοικητικές μονάδες,
2. αρχειονόμος τεχνικός· προσόν που χωρίζεται στο επάγγελμα: EKA.02. Οργάνωση και συντήρηση αρχείου. EKA.03. Ανάπτυξη αρχειακού υλικού,
3. οικονομολόγος τεχνικός? προσόν που χωρίζεται στο επάγγελμα: EKA.04. Τήρηση αρχείων σε οργανική μονάδα EKA.05. Χειρισμός θεμάτων HR και μισθοδοσίας καθώς και οικονομική διαχείριση οργανικών μονάδων,
4. τεχνικός γραφείου. προσόν που χωρίζεται στο επάγγελμα: EKA.06. Εκτέλεση εργασιών γραφείου,
5. λογιστικές τεχνικές? προσόν στο επάγγελμα: EKA.05. Χειρισμός θεμάτων HR και μισθοδοσίας καθώς και οικονομική διαχείριση οργανικών μονάδων, EKA.07. Λογιστική,
6. τεχνικός ταχυδρομικών και οικονομικών υπηρεσιών. προσόν που χωρίζεται στο επάγγελμα: EKA.08. Παροχή ταχυδρομικών και χρηματοοικονομικών υπηρεσιών καθώς και εκτέλεση εργασιών διανομής και αποστολής.⁸

⁷ Zapotrzebowanie na kwalifikacje w wybranych obszarach kształcenia zawodowego – obszar administracyjno-usługowy, branża ekonomiczno-administracyjno-biurowa, Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, Kraków 2018, s.7

Τεχνικός διοίκησης - εκπαίδευση γίνεται σε τεχνικό γυμνάσιο ή μεταλυκειακό.

Το άτομο σε αυτή τη θέση εκτελεί διοικητικές λειτουργίες στο χώρο εργασίας του, όπως εργασίες γραφείου και προετοιμασία εγγράφων. Πιο συγκεκριμένα, ο τεχνικός διοίκησης συλλέγει και οργανώνει πληροφορίες και συνεργάζεται με άλλες μονάδες - για παράδειγμα, εκπαίδευση και τοπική αυτοδιοίκηση ή εσωτερικές μονάδες στον τόπο εργασίας τους. Συντάσσει επίσης εκθέσεις και πρωτόκολλα για τις δραστηριότητες του εργοδότη, δημιουργεί κανονισμούς και συμβάσεις και επεξεργάζεται επιστολές.^{9 10}

ΕΚΑ 1. Εξυπηρέτηση πελατών σε μονάδες διοίκησης

- Υγιεινή και Ασφάλεια στην Εργασία,
- Βασικές αρχές διοίκησης και γραφείου,
- Σύνταξη εγγράφων που αφορούν διοικητικά θέματα,
- Προετοιμασία και διεξαγωγή διοικητικών διαδικασιών,
- Σύνταξη αναλύσεων και εκθέσεων,
- Μια ξένη επαγγελματική γλώσσα,
- Προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες.¹¹

Για αυτή τη θέση χρειάζονται υπεύθυνα και καλά οργανωμένα άτομα. - είναι ιδιαίτερα σημαντικό όταν εργάζεστε με όλα τα είδη τεκμηρίωσης. Επιπλέον, ο τεχνικός διοίκησης θα έχει τακτική επαφή με τον κόσμο, άρα θα πρέπει να είναι ευγενικός, ανοιχτός και κυρίως να ξεχωρίζει με την προσωπική του κουλτούρα.¹²

Συμβουλευτικές εταιρείες και άλλες επιχειρήσεις, πχ από τον βιομηχανικό τομέα, και πρακτικά όλες οι μονάδες της κρατικής και τοπικής αυτοδιοίκησης αναζητούν άτομα για τη θέση αυτή. Μιλάμε μεταξύ άλλων για γραφεία στρατάρχη, ρονιάτ ή κοινότητας. Ικανούς υπαλλήλους χρειάζονται επίσης επιστημονικά και ερευνητικά ιδρύματα, κέντρα έρευνας και ανάπτυξης, ιδρύματα υγείας, καθώς και επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα.¹³

⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego

⁹ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018

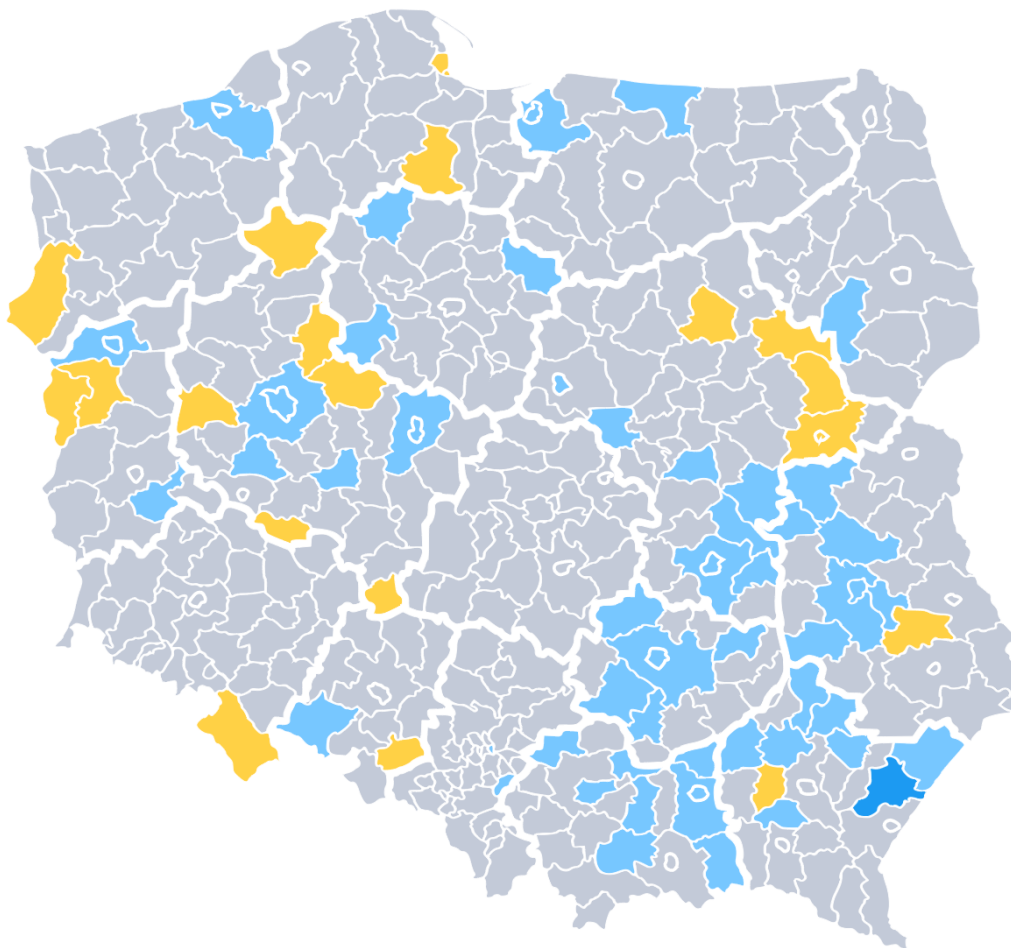
¹⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego

¹¹ Ibidem

¹² Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018

Γράφημα 02.1 - Πρόβλεψη για το 2022, Πολωνία

Η σχέση μεταξύ των διαθέσιμων υπαλλήλων και των αναγκών των εργοδοτών - διοικητικών και γραφείων.



Πηγή: Βαρόμετρο Επαγγέλματος, Πρόβλεψη της ζήτησης για υπαλλήλους, Επαρχιακό Γραφείο της πόλης της Κρακοβίας, 2021, λήψη: https://barometrzaowodow.pl/modul/prognez-na-mapach-wyniki?map_type=country&map_details=counties&profession%5D=79&ετος%5B%5D=2022&σχέση=1

¹³ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018

Αρχειοφύλακας τεχνικός - εκπαίδευση γίνεται σε τεχνικό γυμνάσιο ή μεταλυκειακό

Το άτομο σε αυτή τη θέση ασχολείται με τη συλλογή, αποθήκευση, παραγγελία και καταγραφή της τεκμηρίωσης του αρχείου. Επίσης, προετοιμάζει, μοιράζεται και ασφαρίζει όλο το αρχειακό υλικό. Οι αρχειονόμοι εκτελούν εργασίες γραφείου, επεξεργάζονται επιστολές και αναφορές και προετοιμάζουν ένα σχέδιο εργασίας για τα αρχεία της εταιρείας ή της εταιρείας. Φροντίζουν επίσης παλιά έγγραφα, διατηρώντας τα με τον κατάλληλο τρόπο. Χρησιμοποιούν διάφορες συσκευές, όπως υπολογιστές, αναγνώστες και σαρωτές για την ψηφιοποίηση του υλικού, ενώ οι ευθύνες τους περιλαμβάνουν και την εξυπηρέτηση πελατών σε κάποιο βαθμό. Ένα ολοένα και πιο δημοφιλές στοιχείο της δουλειάς ενός αρχειονόμου τεχνικού είναι ο χειρισμός ηλεκτρονικών εγγράφων. Όλο και περισσότερες εταιρείες και επιχειρήσεις εισάγουν συστήματα για τη διαχείριση ηλεκτρονικής τεκμηρίωσης, κάτι που απαιτεί από τους αρχειονόμους να είναι ενημερωμένοι με σύγχρονο λογισμικό καταλογογράφησης και περιγραφής αρχειακών πόρων, π.χ. M-Files.¹⁴

Ένας απόφοιτος σχολής που παρέχει εκπαίδευση στο επάγγελμα του τεχνικού αρχειοθέτη θα πρέπει να είναι έτοιμος να εκτελέσει επαγγελματικά καθήκοντα:

1) ως προς τα προσόντα του ΕΚΑ.02. Οργάνωση και τήρηση του αρχείου:

- α) συλλογή, αποθήκευση και κοινή χρήση αρχειακών πόρων,
- β) τήρηση αρχείων φακέλων,
- γ) έλλειψη τεκμηρίωσης σχετικά με την περίοδο προσωρινής αποθήκευσης,
- δ) μεταφορά εγγράφων στα κρατικά αρχεία.

2) ως προς τα προσόντα του ΕΚΑ.03. Ανάπτυξη αρχειακού υλικού:

- α) ανάπτυξη και εξασφάλιση φακέλου, τεχνικής καθώς και γεωδαιτικής και χαρτογραφικής τεκμηρίωσης,
- β) ανάπτυξη οπτικοακουστικής τεκμηρίωσης,
- γ) συλλογή τεκμηρίωσης σε ηλεκτρονικά μέσα.¹⁵

Ο αρχειοτεχνικός πρέπει να είναι υπεύθυνος και επιμελής, καθώς ένα μικρό λάθος ή απροσεξία του μπορεί να βλάψει ή να καταστρέψει ένα σημαντικό έγγραφο. Η προσοχή στη λεπτομέρεια είναι επίσης απαραίτητη, η οποία είναι χρήσιμη για την εξασφάλιση παλαιών γραπτών και βιβλίων. Συχνά θα πρέπει να βρει κάτι στο σπηλαιώδες αρχείο. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να είναι υπομονετικός και επίμονος για να τερματίζει πάντα την αναζήτηση. Θα είναι επίσης απαραίτητη η διακριτικότητα, καθώς ο αρχειοφύλακας δεσμεύεται από το επαγγελματικό απόρρητο.¹⁶

Ως τεχνικός αρχειοθέτη, μπορείτε να εργαστείτε σε κρατικά και μη κρατικά αρχεία συλλέγοντας

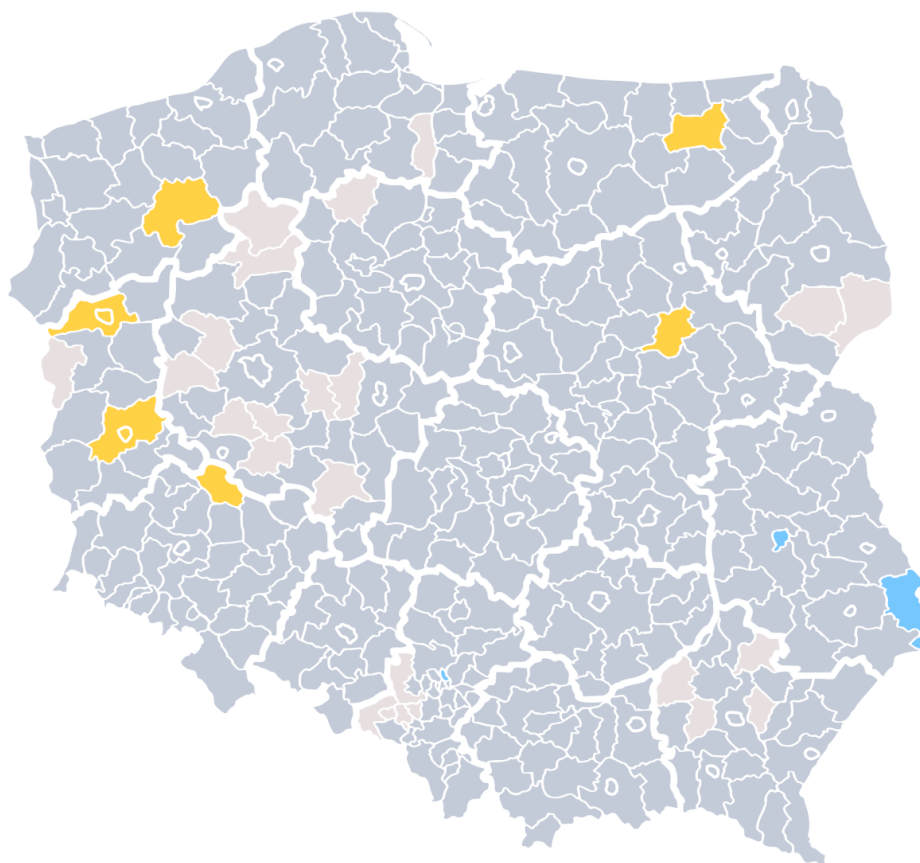
¹⁴ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018

¹⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego

ιστορικούς και τρέχοντες πόρους, αποθετήρια αρχείων και αρχεία εταιρειών. Οι δεξιότητες που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια των μαθημάτων θα είναι επίσης χρήσιμες σε οποιαδήποτε εργασία γραφείου που απαιτεί τήρηση και οργάνωση εκτεταμένης τεκμηρίωσης.¹⁷

Γράφημα 02.2 - Πρόβλεψη για το 2022, Πολωνία

Η σχέση μεταξύ των διαθέσιμων εργαζομένων και των αναγκών των εργοδοτών – αρχειολόγων και μουσειολόγων.



Πηγή: Βαρόμετρο επαγγέλματος, Πρόβλεψη ζήτησης για υπαλλήλους, Επαρχιακό Γραφείο της Πόλης της Κρακοβίας, 2021, λήψη: https://barometr.zawodow.pl/modul/prognez-na-marach-wyniki?province%5B%5D=%23polska&year%5B%5D=2022&forecast_type=relation&profession%5B%5D=47&relation=1

¹⁶ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018

¹⁷ Ibidem

Τεχνικός οικονομολόγος - η εκπαίδευση γίνεται σε τεχνικό γυμνάσιο ή μεταλυκειακό.

Ο οικονομολόγος τεχνικός είναι ένα διεπιστημονικό επάγγελμα που σας επιτρέπει να εκτελείτε βασικές εργασίες που σχετίζονται με την εξυπηρέτηση εταιρειών στον τομέα της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, του σχεδιασμού, των οικονομικών και φορολογικών διακανονισμών, καθώς και των ροών επιμελητείας. Ως εκ τούτου, παρέχει τη βάση για την ανάπτυξη ειδικών ικανοτήτων που αναμένουν οι εργοδότες και ευκαιρίες απασχόλησης σχεδόν σε κάθε επιχείρηση. Οι επαγγελματικές δεξιότητες που αναπτύσσονται στη διαδικασία της μάθησης επιτρέπουν στον απόφοιτο να απασχοληθεί σε πολλές θέσεις σε διάφορες οργανικές μονάδες και να αυτοαπασχοληθεί ξεκινώντας και διευθύνοντας μια αυτοαπασχολούμενη επιχείρηση.¹⁸ Το επάγγελμα του οικονομολόγου τεχνικού ανήκει σε μια ομάδα επαγγελματιών στα οποία οι σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων είναι πολύ σημαντικές.¹⁹

Η εκπαίδευση ενός οικονομολόγου τεχνικού σημαίνει ανάπτυξη ικανοτήτων στον τομέα των οικονομικών, εκμάθηση των βασικών αρχών και μηχανισμών ολόκληρης της οικονομίας και των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε αυτήν. Κατά τη διάρκεια της μελέτης, ο φοιτητής θα μάθει τις αρχές: οργάνωσης των εργασιών γραφείου της εταιρείας, υπολογισμού των δεικτών που είναι απαραίτητοι για τον προσδιορισμό της οικονομικής και χρηματοοικονομικής κατάστασης της εταιρείας, προετοιμασίας οικονομικών καταστάσεων, διεξαγωγής πλήρους και απλουστευμένης λογιστικής, του έργου του HR και τμήμα μισθοδοσίας, χειρισμός εξειδικευμένων λογιστικών και οικονομικών προγραμμάτων, HR και μισθοδοσίας και αποθήκης. - πωλήσεις, μάρκετινγκ, ανεξάρτητη εκτέλεση εργασιών στον τομέα της προμήθειας, αποθήκευσης υλικών και τελικών προϊόντων, μεταφορά, πώληση αγαθών και υπηρεσιών, λειτουργία της δικής σας επιχείρησης.²⁰

Ένας απόφοιτος σχολής που παρέχει εκπαίδευση στο επάγγελμα του οικονομολόγου τεχνικού θα πρέπει να είναι έτοιμος να εκτελέσει επαγγελματικά καθήκοντα:²¹

- 1) **ως προς τα προσόντα του ΕΚΑ.04. Τήρηση αρχείων σε οργανωτική μονάδα:**
 - α) την εφαρμογή των νομικών διατάξεων κατά τη διεξαγωγή των επιχειρήσεων,
 - β) τήρηση εγγράφων γραφείου και αποθήκης,
 - γ) τήρηση τεκμηρίωσης της διαδικασίας πώλησης,
 - δ) διαχείριση ενσώματων περιουσιακών στοιχείων,
 - ε) προετοιμασία επιχειρηματικού σχεδίου.

¹⁸ *Ibidem*

¹⁹ *Ibidem*

²⁰ *Ibidem*

²¹ *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego*

2) **ως προς τα προσόντα του ΕΚΑ.05. Χειρισμός θεμάτων ανθρώπινου δυναμικού και μισθοδοσίας καθώς και οικονομική διαχείριση οργανικών μονάδων:**

- α) πρόσληψη και επιλογή υποψηφίων θέσεων εργασίας,
- β) προετοιμασία εγγράφων προσωπικού,
- γ) διεκπεραίωση θεμάτων που σχετίζονται με κοινωνικές παροχές,
- δ) εκκαθάριση μισθών και εισφορών που εισπράττει το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων,
- ε) διεξαγωγή ανάλυσης απασχόλησης και μισθών,
- στ) τήρηση φορολογικών στοιχείων και φορολογικών εκκαθαρίσεων,
- ζ) διενέργεια οικονομικών διακανονισμών με εργολάβους και φορείς της χρηματοπιστωτικής αγοράς.

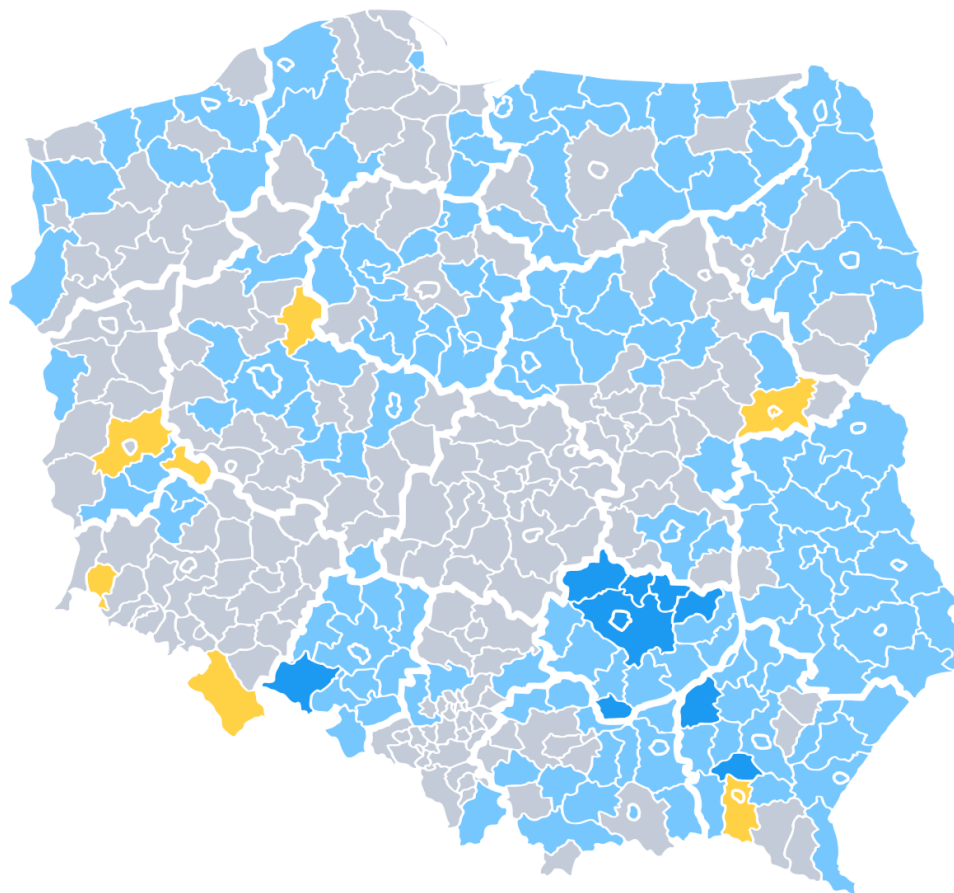
Κατά τη διάρκεια της μάθησης, ο μαθητής αποκτά γνώσεις και δεξιότητες στον τομέα, μεταξύ άλλων:

- χρήση προγραμμάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών για χρηματοοικονομικές και λογιστικές υπηρεσίες για επιχειρήσεις
- χειρισμός θεμάτων ανθρώπινου δυναμικού και μισθοδοσίας
- δημιουργία επιχειρηματικών σχεδίων,
- πραγματοποίηση οικονομικών αναλύσεων,
- διενέργεια οικονομικών διακανονισμών με προϋπολογισμούς, ασφαλιστικά ιδρύματα, τράπεζες και άλλες οργανικές μονάδες,
- αλληλογραφία για προσωπικά, οικονομικά και εμπορικά θέματα,
- προετοιμασία τυπικών εγγράφων και εκθέσεων για τη λειτουργία των επιχειρήσεων, την παραγωγή, τις πωλήσεις και τις υπηρεσίες
- καταγραφή και ανάλυση επιχειρηματικών λειτουργιών,
- υπολογισμός των δεικτών απόδοσης μιας οργανικής μονάδας.²²

²² Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018

Γράφημα 02.3 - Πρόβλεψη για το 2022, Πολωνία

Σχέση μεταξύ των διαθέσιμων εργαζομένων και των αναγκών εργοδοτών – οικονομολόγων



Πηγή: Βαρόμετρο Επαγγέλματος, Πρόβλεψη της ζήτησης για υπαλλήλους, Επαρχιακό Γραφείο της πόλης της Κρακοβίας, 2021, λήψη: https://barometrzwodow.pl/modul/progroje-na-mapach-wyniki?map_type=country&map_details=counties&profession%5B%5D=39&ετος%5B%5D=2022&σχέση=1

Τεχνικός εργασιών γραφείου - η εκπαίδευση πραγματοποιείται σε τεχνικό γυμνάσιο ή μεταλυκειακό.

Ο τεχνικός εργασιών γραφείου (κωδ. 411004) είναι ένα από τα 2.455 επαγγέλματα που περιλαμβάνονται στην ταξινόμηση επαγγελμάτων και ειδικοτήτων για τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, με ισχύ από 1 Ιανουαρίου 2015 (ενοποιημένο κείμενο: Εφημερίδα των Νόμων 2018, θέμα 227). Στην

κατάταξη επαγγελματιών και ειδικοτήτων για τις ανάγκες της αγοράς εργασίας (Εφημερίδα Νόμων 2010. Αρ. 82, τ. 537), που ίσχυε από 1 Ιουλίου 2010 έως 31 Δεκεμβρίου 2014, το επάγγελμα αυτό είχε την ίδια επωνυμία και κωδικό με σήμερα. Σε αυτήν την ταξινόμηση επαγγελματιών και ειδικοτήτων για τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, το επάγγελμα με αυτόν τον κωδικό αναλύεται σε δύο ξεχωριστά επαγγέλματα με διαφορετικούς κωδικούς: τεχνικός γραφείου - κωδικός 411004 και άλλοι υπάλληλοι γραφείου - κωδικός 411090.

Ένας τεχνικός γραφείου εκτελεί εργασίες γραφείου. συντάσσει και διατηρεί γραφειακή αλληλογραφία· παρέχει οργανωτικές και διοικητικές υπηρεσίες στο γραφείο· συλλέγει, καταχωρεί και επεξεργάζεται πληροφορίες που είναι απαραίτητες για την εκτέλεση των καθηκόντων της οργανωτικής μονάδας· συντάσσει, αποθηκεύει και αρχειοθετεί έγγραφα που σχετίζονται με τη λειτουργία της οργανωτικής μονάδας· υποστηρίζει εξοπλισμό γραφείου.²³

Απόφοιτος σχολής που παρέχει εκπαίδευση στο επάγγελμα του τεχνικού γραφείου θα πρέπει να είναι προετοιμασμένος να εκτελεί επαγγελματικά καθήκοντα στον τομέα των προσόντων ΕΚΑ.06. Εκτέλεση εργασιών γραφείου:²⁴

- a) εκτέλεση γραφείων και διοικητικών δραστηριοτήτων σε μια οργανική μονάδα,
- b) προετοιμασία διαβουλεύσεων, συναντήσεων, συνεδρίων και επιχειρηματικών συναντήσεων,
- c) συλλογή, καταχώριση και επεξεργασία πληροφοριών,
- d) προετοιμασία, αποθήκευση και αρχειοθέτηση εγγράφων που σχετίζονται με τη λειτουργία της οργανωτικής μονάδας,
- e) χειρισμός εξοπλισμού γραφείου.

Τεχνικός λογιστή - εκπαίδευση πραγματοποιείται σε τεχνικό λύκειο ή μεταλυκειακό

Είναι ένα επάγγελμα στον τομέα της διοίκησης και των υπηρεσιών και το άτομο που εργάζεται σε αυτή τη θέση είναι υπεύθυνο σε μια δεδομένη εταιρεία ή ίδρυμα για ευρέως κατανοητή λογιστική. Ο τεχνικός λογιστήριου ασχολείται, μεταξύ άλλων, με λογιστική και έκδοση τιμολογίων από προμηθευτές, εκκαθάριση παροχών και εισφορών που εισπράττει το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων, καθώς και σύνταξη οικονομικών εκθέσεων και αναλύσεων. Τακτοποιεί επίσης μισθούς, συχνά με τη χρήση εξειδικευμένου λογισμικού υπολογιστών. Επιπλέον, οι τεχνικοί λογιστών επικοινωνούν με την Εφορία και το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Ως εκ τούτου, τα καθήκοντά τους περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, έκδοση βεβαιώσεων, σύνταξη και αποστολή φορολογικών και ασφαλιστικών δηλώσεων, καθώς και αναφορά νέων υπαλλήλων στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

²³ <https://wuptorun.praca.gov.pl/documents/5078407/c4659b7a-aa04-4ffe-8f60-afc6d55917dd> z dnia 16.09.2021

²⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego

²⁵ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018

Το άτομο στη θέση αυτή υποχρεούται να ελέγχει τα έγγραφα που παρέχει η εταιρεία του πελάτη τόσο ως προς το περιεχόμενο όσο και ως προς το νόμο. Στη συνέχεια, με βάση επαληθευμένα στοιχεία από έγγραφα και πληροφορίες που παρέχει ο επιχειρηματίας, ο τεχνικός λογιστηρίου τακτοποιεί τα οικονομικά της εταιρείας έναντι του Δημοσίου. Αργότερα, τα παραστατικά τοποθετούνται σε κλασέρ και αποθηκεύονται καθ' όλη τη διάρκεια του φορολογικού έτους.²⁵

Ένας απόφοιτος της σχολής που παρέχει εκπαίδευση στο επάγγελμα του τεχνικού λογιστών θα πρέπει να είναι έτοιμος να εκτελέσει επαγγελματικά καθήκοντα:²⁶

1. ως προς τα προσόντα: ΕΚΑ.05. Χειρισμός θεμάτων ανθρώπινου δυναμικού και μισθοδοσίας καθώς και οικονομική διαχείριση οργανικών μονάδων:

- α) πρόσληψη και επιλογή υποψηφίων θέσεων εργασίας,
- β) προετοιμασία εγγράφων προσωπικού,
- γ) διεκπεραίωση θεμάτων που σχετίζονται με κοινωνικές παροχές,
- δ) εκκαθάριση μισθών και εισφορών που εισπράττει το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων,
- ε) διεξαγωγή ανάλυσης απασχόλησης και μισθών,
- στ) τήρηση φορολογικών στοιχείων και φορολογικών εκκαθαρίσεων,
- ζ) διενέργεια οικονομικών διακανονισμών με εργολάβους και φορείς της χρηματοπιστωτικής αγοράς.

2. ως προς τα προσόντα του ΕΚΑ.07. Λογιστική τήρηση:

- α) οργάνωση της λογιστικής των οργανικών μονάδων,
- β) την τήρηση αρχείων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων,
- γ) διεξαγωγή απογραφής και λογιστικοποίηση των αποτελεσμάτων της,
- δ) αποτίμηση περιουσιακών στοιχείων και υποχρεώσεων,
- ε) τον προσδιορισμό του οικονομικού αποτελέσματος,
- στ) σύνταξη ατομικών οικονομικών καταστάσεων,
- ζ) διεξαγωγή χρηματοοικονομικής ανάλυσης.

Ένας τεχνικός λογιστηρίου πρέπει να είναι πολύ ενδελεχής και προσεκτικός. Όσον αφορά τα

²⁶ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego

οικονομικά, δεν υπάρχει περιθώριο για το παραμικρό λάθος και δεν είναι δύσκολο να το κάνεις. Επομένως, αυτή η εργασία απαιτεί επίσης μεγάλη υπευθυνότητα, ικανότητα εργασίας υπό πίεση χρόνου και αντίσταση στο άγχος. Είναι επίσης απαραίτητο να είσαι ανεξάρτητος, γιατί συνήθως υπάρχει πολλή δουλειά - συχνά πρέπει να πάρεις αποφάσεις και να δώσεις συγκεκριμένη προτεραιότητα σε συγκεκριμένα θέματα μόνος σου.

Ένας τεχνικός λογιστικής πρέπει επίσης να έχει αναλυτικό ταλέντο και μαθηματικές δεξιότητες. Θα πρέπει επίσης να του αρέσει να μαθαίνει νέα πράγματα, γιατί αυτή η δουλειά περιλαμβάνει εκμάθηση και χειρισμό διαφόρων προγραμμάτων υπολογιστή, χωρίς τα οποία στον σημερινό κόσμο δεν μπορείς να κινηθείς.

Είναι ένα επάγγελμα για άτομα με ήρεμο χαρακτήρα, που μπορούν να οργανώσουν τέλεια τη δουλειά τους και δεν θα χαθούν στον λαβύρινθο των εγγράφων. Επιπλέον, αν και φαίνεται ότι ο τεχνικός λογιστηρίου μετράει και βάζει αριθμούς μόνο στις κατάλληλες στήλες, δουλεύει και με κόσμο - οπότε καλό είναι ο υποψήφιος για αυτή τη θέση να είναι θετικός και εξωστρεφής.

Η δυνατότητα αναζήτησης πληροφοριών είναι επίσης πολύ σημαντική σε αυτό το επάγγελμα - θα συμβεί συχνά ότι θα πρέπει να βρείτε μόνοι σας αριθμούς που λείπουν ή να μάθετε πώς να κάνετε κράτηση ενός συγκεκριμένου τιμολογίου και να το επεξεργαστείτε περαιτέρω. Η οξυδέρκεια θα είναι επίσης χρήσιμη, η οποία θα σας επιτρέψει να βρείτε πιθανά λάθη στους υπολογισμούς και τα δεδομένα.²⁷

Σε κάποιους η λογιστική μπορεί να φαίνεται βαρετή και τη διαγράφουν επί τόπου. Λοιπόν, δεν ενδιαφέρονται όλοι για αριθμούς και πίνακες. Οι τεχνικοί λογιστών έχουν de facto περισσότερες γνώσεις για την εταιρεία από τους υπαλλήλους άλλων τμημάτων. Είναι ένα καλό επάγγελμα για άτομα που θέλουν να εργαστούν σε ένα γραφείο τις τυπικές ώρες και σε μια ήρεμη, πολιτιστική ατμόσφαιρα. Συχνά εργάζεστε στο λεγόμενο ανοιχτός χώρος, αλλά συμβαίνει ότι τα λογιστικά τμήματα έχουν ξεχωριστούς χώρους για πολλά άτομα. Μερικές φορές υπάρχουν επαγγελματικά ταξίδια σε αυτό το επάγγελμα, αλλά κατά κανόνα, ένας τεχνικός λογιστικής εκτελεί σταθερή εργασία. Η εργασία σε αυτό το επάγγελμα απαιτεί συνεχή εκπαίδευση, η οποία μπορεί να είναι εμπόδιο για κάποιους. Πρέπει να είστε ενημερωμένοι με κανονισμούς που μπορούν να αλλάξουν γρήγορα - επομένως πρέπει να γνωρίζετε τους πιο πρόσφατους κώδικες και κανονισμούς. Επιπλέον, σε μερικούς από εμάς δεν αρέσει η δουλειά γραφείου - ο κρότος των πληκτρολογίων των υπολογιστών, ο ήχος των γραμματοσήμων ή τα ράφια γεμάτα κλασέρ.²⁸

Ως τεχνικός λογιστηρίου, μπορείτε να εργαστείτε στα λογιστικά γραφεία των επιχειρήσεων: παραγωγή, εμπόριο και εξυπηρέτηση. σε τράπεζες, επιχειρήσεις και ασφαλιστικές εταιρείες καθώς και σε μονάδες τοπικής αυτοδιοίκησης.²⁹

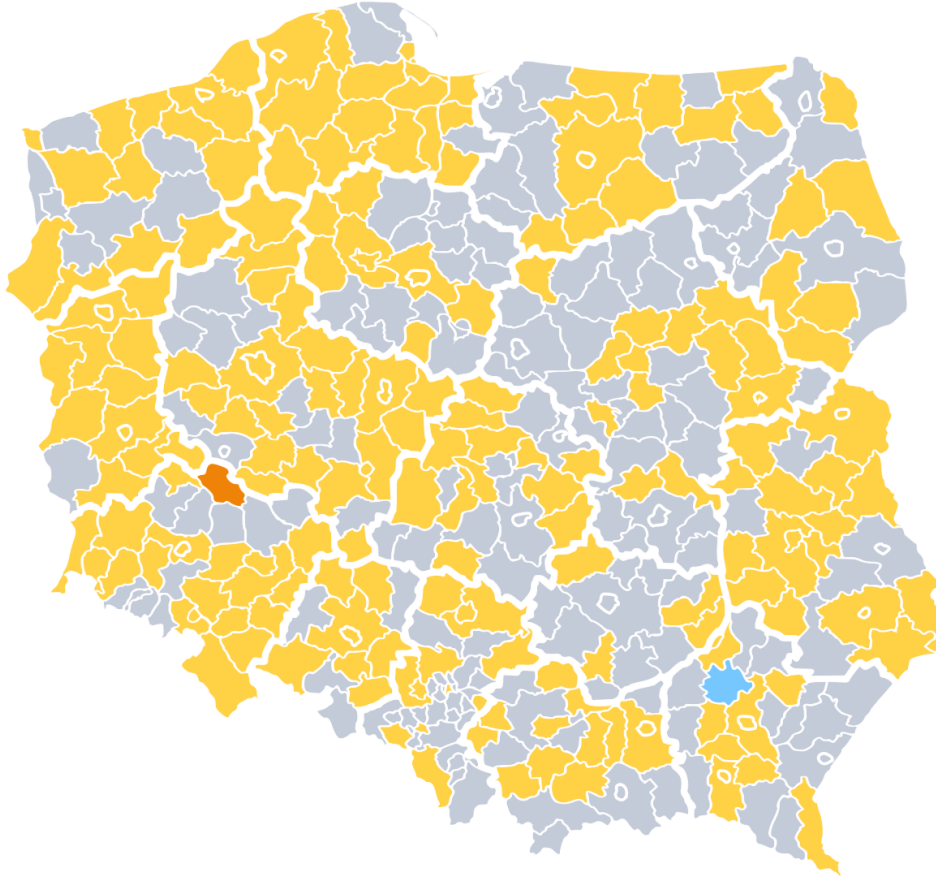
²⁷ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018

²⁸ Ibidem

²⁹ Ibidem

Γράφημα 02.4 - Πρόβλεψη για το 2022, Πολωνία

Σχέση μεταξύ των διαθέσιμων εργαζομένων και των αναγκών των εργοδοτών - λογιστικοί και λογιστικοί υπάλληλοι



Πηγή: Βαρόμετρο Επαγγέλματος, Πρόβλεψη της ζήτησης για υπαλλήλους, Επαρχιακό Γραφείο της πόλης της Κρακοβίας, 2021, λήψη: https://barometrzwodow.pl/modul/prognez-na-mapach-wyniki?map_type=country&map_details=counties&profession%5D=88&έτος%5B%5D=2022&σχέση=1

Τεχνικός ταχυδρομικών και οικονομικών υπηρεσιών - η εκπαίδευση πραγματοποιείται σε τεχνικό γυμνάσιο ή μεταλυκειακό.

Το πεδίο σπουδών που ονομάζεται Τεχνικές Ταχυδρομικών και Χρηματοοικονομικών Υπηρεσιών περιλαμβάνει θέματα στους τομείς της οικονομίας, της επιχειρηματικότητας, των μαθηματικών και των χρηματοοικονομικών. Το προφίλ απευθύνεται σε όλους τους αποφοίτους λυκείου που δείχνουν ενδιαφέρον να αποκτήσουν προσόντα ως υπάλληλοι ναύλων και εταιρείες που ασχολούνται με το εμπόριο κεφαλαίων και αγαθών, συμπεριλαμβανομένων των αποστολών στον εθνικό ή διεθνή οικονομικό τομέα. Τα μαθήματα διεξάγονται με τη μορφή διαλέξεων και ασκήσεων, χάρη στις οποίες οι μαθητές θα αναπτύξουν την ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και εκτέλεσης εργασιών επίλυσης και αποστολής.

Αυτό το μάθημα όχι μόνο σας επιτρέπει να εξοικειωθείτε με τα ζητήματα και τους κανονισμούς που σχετίζονται με την αγορά των εκστρατειών, αλλά αναπτύσσει επίσης την ικανότητα αναλυτικής σκέψης και την αποτελεσματική εφαρμογή πρακτικών εργασιών. Οι φοιτητές προετοιμάζονται από επαγγελματικό και εξειδικευμένο προσωπικό με πολυετή εργαστήρια σε θέματα διδασκαλίας στον τομέα των οικονομικών και χρηματοοικονομικών. Με την ολοκλήρωση της σχολής, κάθε απόφοιτος θα λάβει ένα δίπλωμα που θα επιβεβαιώνει την καταλληλότητα να εκτελέσει την πομπή που ονομάζεται τεχνικός ταχυδρομικών και οικονομικών υπηρεσιών.

Η εκπαίδευση εγγυάται τη λεπτομερή εξοικείωση με τα βασικά της οικονομικής δραστηριότητας στις ταχυδρομικές και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, στο εμπόριο αγαθών καθώς και στις ταχυδρομικές, ταχυμεταφορές και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, απόκτηση εξειδικευμένων γνώσεων στον τομέα των αποστολών εσωτερικού και εξωτερικού καθώς και στις υπηρεσίες αποστολής και μεταφορών. Ο μαθητής θα αναπτύξει τις νέες του επαγγελματικές ικανότητες κατά τη διάρκεια μαθημάτων για ταχυδρομικές και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες στην πράξη. Θα μάθει επίσης πώς να εκτελεί εργασίες διανομής και αποστολής και να εμπορεύεται αγαθά με τη μορφή εργαστηρίων. Η εκμάθηση μιας ξένης γλώσσας ειδικά για τις ταχυδρομικές και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες θα αυξήσει σημαντικά τη θέση σας στην αγορά και θα σας επιτρέψει να εργαστείτε σε ένα διεθνές περιβάλλον. Το πλήρες φάσμα των επαγγελματικών σας προσόντων θα σας επιτρέψει επίσης να διευθύνετε με επιτυχία τη δική σας επιχείρηση - οι γνώσεις σχετικά με τη σύσταση μιας εταιρείας θα παρέχονται από το αντικείμενο της επιχειρηματικότητας.

Παροχή ταχυδρομικών, οικονομικών και ταχυμεταφορικών υπηρεσιών καθώς και υπηρεσιών κύκλου εργασιών εμπορευμάτων (EKA.08.)³⁰

- προσφορά για αποφοίτους γυμνασίου που προσφέρουν δευτεροβάθμια εκπαίδευση, χωρίς επίσης να δίνουν εξετάσεις εγγραφής,
- Η μάθηση στο σχολείο διαρκεί 1 έτος, κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου οι μαθητές

³⁰ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018

³¹ Ibidem

μπορούν να δώσουν εξετάσεις που διοργανώνει το συμβούλιο επιβεβαιώνοντας τα προσόντα που διακρίνονται στο επάγγελμα,

- τα μαθήματα γίνονται εκτός σχολείου (κατά μέσο όρο, δύο Σαββατοκύριακα το μήνα),
- κατά τη διάρκεια των σπουδών τους οι φοιτητές κάνουν πρακτική άσκηση.³¹

Απόφοιτος σχολής που παρέχει εκπαίδευση στο επάγγελμα του τεχνικού ταχυδρομικών και οικονομικών υπηρεσιών θα πρέπει να είναι προετοιμασμένος να εκτελεί επαγγελματικά καθήκοντα στον τομέα των προσόντων ΕΚΑ.08. Παροχή ταχυδρομικών και χρηματοοικονομικών υπηρεσιών καθώς και εκτέλεση εργασιών διανομής και αποστολής:

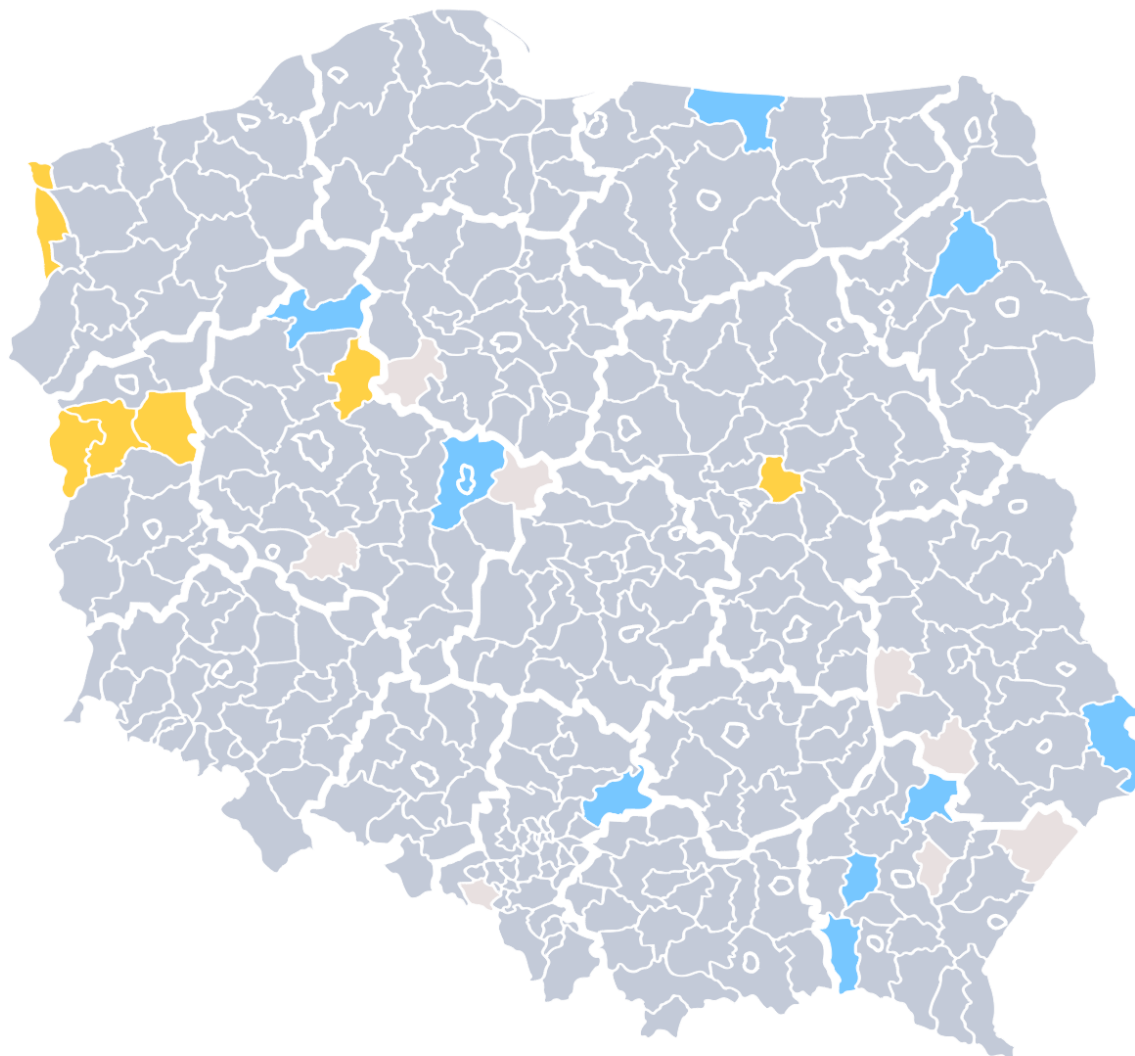
- αποδοχή, παράδοση και παράδοση ταχυδρομικών αντικειμένων,
- διεξαγωγή προώθησης και ενεργής πώλησης αγαθών και υπηρεσιών που παρέχονται από τον ταχυδρομικό φορέα,
- εκτέλεση συναλλαγών μεταφοράς, μετρητών και χωρίς μετρητά,
- παροχή τραπεζικών υπηρεσιών,
- εκτέλεση εργασιών διανομής,
- εκτέλεση εκστρατευτικών καθηκόντων.

Οι απόφοιτοι του κλάδου σπουδών μπορούν να βρουν εργασία σε γραφεία και ταχυδρομικά γραφεία, καθώς και σε εταιρείες ταχυμεταφορών και διαμεταφορέων.³²

³² *Ibidem*

Γράφημα 02.5 - Πρόβλεψη για το 2022, Πολωνία

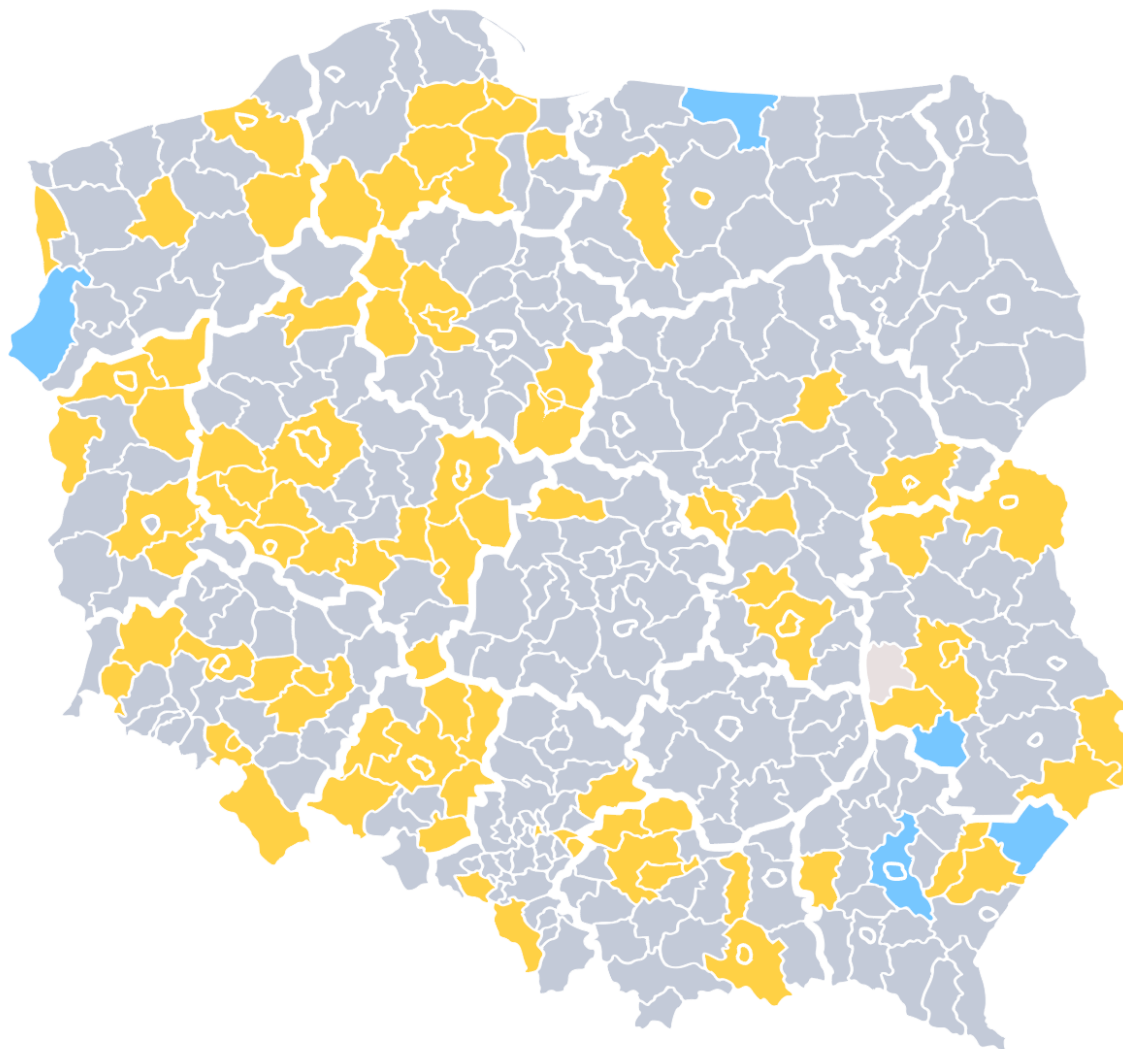
Σχέση μεταξύ των διαθέσιμων εργαζομένων και των αναγκών εργοδοτών - ταχυδρομικών εργαζομένων



Πηγή: Βαρόμετρο Επαγγέλματος, Πρόβλεψη της ζήτησης για υπαλλήλους, Επαρχιακό Γραφείο της πόλης της Κρακοβίας, 2021, λήψη: https://barometrzwadow.pl/modul/progniez-na-mapach-wyniki?map_type=country&map_details=counties&profession%5D=92&ετος%5B%5D=2022&σχεση=1

Γράφημα 02.6 - Πρόβλεψη για το 2022, Πολωνία

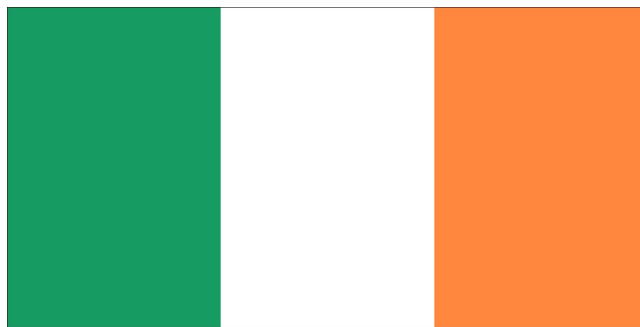
Η σχέση μεταξύ των διαθέσιμων εργαζομένων και των αναγκών των εργοδοτών - διαμεταφορέων και ειδικών logistics



Πηγή: Βαρόμετρο Επαγγέλματος, Πρόβλεψη της ζήτησης για υπαλλήλους, Επαρχιακό Γραφείο της πόλης της Κρακοβίας, 2021, λήψη: https://barometrzasowodow.pl/modul/prognez-na-mapach-wyniki?map_type=country&map_details=counties&profession%5D=92&ετος%5B%5D=2022&σχηση=1

Ιρλανδία

Η Ιρλανδία βρίσκεται σε πολύ καλή θέση σε πολλούς δείκτες απόδοσης εκπαίδευσης και κατάρτισης, μπροστά από τον μέσο όρο της ΕΕ και τους περισσότερους στόχους της ΕΕ. Η ισχυρή κεντρική εποπτεία του εκπαιδευτικού συστήματος εξισορροπείται με την υψηλή αυτονομία των σχολείων και των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, με ένα αυξανόμενο επίπεδο



περιφερειακής διακυβέρνησης. Ευρύτερο φάσμα επιλογών εκτός σχολείου και σχέδιο δράσης για την επέκταση της μαθητείας και της πρακτικής άσκησης στην Ιρλανδία για το 2016-2020³³ είναι μεταξύ των μέτρων για την υποστήριξη των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο και την αύξηση της συμμετοχής τους στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ). Έχουν ξεκινήσει 20 νέα προγράμματα μαθητείας και άλλα 36 βρίσκονται υπό ανάπτυξη. Το ποσοστό απασχόλησης των αποφοίτων ΕΕΚ αυξήθηκε από 71,9% το 2017 στο 76,9% το 2018, η χώρα έχει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ευρώπη (55,4% το 2019). Οι προσπάθειες για τον εκσυγχρονισμό της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης επικεντρώνονται στην αύξηση της συμμετοχής και της ισορροπίας των φύλων στα θέματα STEM. το πρώτο τεχνολογικό πανεπιστήμιο ιδρύθηκε ως αποτέλεσμα του νόμου για τα Τεχνολογικά Πανεπιστήμια του 2018. Η συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου μάθηση αυξήθηκε στο 12,6% το 2019.³⁴ Έχουν εισαχθεί αρκετές πρωτοβουλίες για την υποστήριξη της αναβάθμισης δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένης μιας πολιτικής «Δεξιότητες για Πρόοδο» που στοχεύει σε μειονεκτούντες εργαζόμενους με δεξιότητες κάτω από το NFQ 5 / EQF επίπεδο 4. Η μεγαλύτερη έλλειψη δεξιοτήτων που εντοπίστηκε αφορά τις εγκάρσιες και ψηφιακές δεξιότητες των ηλικιωμένων και των εργαζομένων με χαμηλή ειδίκευση.³⁵

Το Ιρλανδικό Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (NFQ) είναι ένα από τα πρώιμα αναπτυγμένα πλαίσια προσόντων στην Ευρώπη και η ιδέα προτάθηκε για πρώτη φορά στη νομοθεσία το 1999. Η ανάπτυξη αναλήφθηκε από την Εθνική Αρχή Προσόντων της Ιρλανδίας (NQAI) και ιδρύθηκε επίσημα το 2003 μετά ευρεία δημόσια διαβούλευση. Η λειτουργία του πλαισίου ρυθμίζεται από τον Νόμο περί Προσόντων και Διασφάλισης Ποιότητας (Εκπαίδευση και Κατάρτιση) του 2012 και τον Νόμο περί Προσόντων και Διασφάλισης Ποιότητας (Εκπαίδευση και Κατάρτιση) του 2019 (τροποποίηση). Ποιότητα και Προσόντα Η Ιρλανδία (QQI) ιδρύθηκε το 2012 ως ο μοναδικός εθνικός φορέας για τα προσόντα και την εξωτερική διασφάλιση της ποιότητας της μετασχολικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ιρλανδία, και διατηρητής του NFQ.

Το NFQ είναι ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο μαθησιακών αποτελεσμάτων που καλύπτει όλα τα

³³ Program Międzynarodowej Oceny Studentów (PISA), 2018

³⁴ Cedefop, National Qualifications frameworks (NQFs) online tool, 2021

³⁵ Ibidem

υποσυστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Διαθέτει 10 επίπεδα προσόντων, που ορίζονται ως προς τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες, που καλύπτουν ολόκληρη τη μελέτη, από τα αρχικά στάδια έως τα πιο προχωρημένα. Όλα τα προσόντα που απονέμονται από τους εθνικούς φορείς πιστοποίησης στην Ιρλανδία περιλαμβάνονται πλέον στο NFQ.

Το NFQ έχει φτάσει σε προχωρημένο επιχειρησιακό στάδιο. Η εφαρμογή πραγματοποιήθηκε με συναίνεση μεταξύ των υποτομικών εκπαίδευσης και κατάρτισης, με ισχυρή υποστήριξη από εθνικούς φορείς. Έχει γίνει έρευνα σχετικά με την εφαρμογή και τον αντίκτυπο του NFQ. Αυτό το πλαίσιο αύξησε τη διαφάνεια και τη συνοχή του συστήματος προσόντων και προώθησε μια πιο συστηματική προσέγγιση για το σχεδιασμό, την ανάπτυξη, την παράδοση, την απονομή και την αναγνώριση των προσόντων, υποστηρίζοντας τη δια βίου μάθηση και τη μετάβαση προς, εντός και από την εκπαίδευση και την κατάρτιση (QQI, 2020).

Το 2006, το NFQ πιστοποιήθηκε ως συμβατό με το Πλαίσιο Προσόντων του Ευρωπαϊκού Χώρου Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (QF-EHEA) και το 2009 αναφέρθηκε στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων για τη Δια Βίου Μάθηση (EQF). Τον Νοέμβριο του 2020 υποβλήθηκε στη Συμβουλευτική Ομάδα EQF μια ενημερωμένη αναφορά αναφοράς και αυτοπιστοποίησης, ενισχύοντας τους δεσμούς μεταξύ του NFQ και των δύο ευρωπαϊκών πλαισίων.

Το Εθνικό Ολοκληρωμένο Σύστημα Προσόντων, που αναπτύχθηκε υπό την επίβλεψη του Υπουργού Εθνικής Παιδείας σε απάντηση στις συστάσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, είναι μια απάντηση στις αλλαγές που συντελούνται στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και οικονομία. Στόχος του είναι να αυξήσει τον αριθμό των ατόμων που ενδιαφέρονται να αυξήσουν τις επίσημες ικανότητες και τις πιστοποιήσεις τους μαζί με τις διαδρομές περαιτέρω εκπαίδευσης.

Αυτό, με τη σειρά του, επηρεάζει την επαγγελματική κατάσταση καθώς και το αίσθημα σταθερότητας της εργασίας, ειδικά στη νέα εποχή του COVID-19. Το Ολοκληρωμένο Σύστημα Προσόντων στοχεύει να βοηθήσει τους μελλοντικούς εργαζόμενους να παρουσιάσουν αξιόπιστα τα προσόντα τους τόσο σε εγχώριες όσο και σε διεθνείς εταιρείες στην αγορά εργασίας. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων χρησιμεύει ως σημείο αναφοράς για το εθνικό Ολοκληρωμένο Σύστημα Προσόντων, το οποίο βελτιώνει την επικοινωνία και επιτρέπει την ακριβέστερη σύγκριση των συστημάτων προσόντων στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό θα επιτρέψει στους φοιτητές, τους πτυχιούχους και τους εργοδότες να κατανοήσουν καλύτερα και να αξιολογήσουν τα προσόντα που προσφέρονται στα διάφορα κράτη μέλη και τα εκπαιδευτικά συστήματα.

Στην Ιρλανδία, η οικονομία και η διοίκηση είναι το μέλλον της βιομηχανίας και της αγοράς εργασίας.

Καθώς αυτές οι δημοφιλείς θέσεις εργασίας στην οικονομία και τη διοίκηση αμείβονται πολύ καλά και υπάρχουν πολλοί διοικητικοί και οικονομολόγοι στην ιρλανδική αγορά, ο ανταγωνισμός είναι έντονος. Η σημερινή αγορά εργασίας απαιτεί όλο και περισσότερους ανθρώπους, ειδικά υπό το πρίσμα των αλλαγών που συντελούνται μετά τον COVID-19, όχι μόνο επαγγελματικά προσόντα, αλλά και γενικές γνώσεις, και κυρίως μαθησιακές δεξιότητες. Οι σημερινοί μαθητές χρειάζονται γνώσεις που θα τους βοηθήσουν να λάβουν τις σωστές αποφάσεις για την περαιτέρω εκπαίδευση. Η εκπαίδευση στοχεύει να προετοιμάσει τους νέους να αναπτύξουν βασικές ικανότητες, να αναγνωρίσουν τις ανάγκες, τις δεξιότητες και τις ευκαιρίες τους στο σύγχρονο εκπαιδευτικό σύστημα. Η κατάλληλη εκπαίδευση θα τους βοηθήσει να αναπτύξουν την ικανότητα να αναγνωρίζουν και να χρησιμοποιούν προσωπικούς πόρους και να χτίζουν με ακρίβεια τα δικά τους εκπαιδευτικά και επαγγελματικά μονοπάτια. Ως εκ τούτου, αξίζει να προετοιμαστούν οι νέοι για τις προκλήσεις του σύγχρονου κόσμου, αναπτύσσοντας τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους σύμφωνα με τις νέες ανάγκες που έχουν εμφανιστεί από την εποχή του COVID-19. Ομοίως, η εταιρική κουλτούρα στην Ιρλανδία αλλάζει, αντανakλώντας την ιδέα ότι η σύμβαση εργασίας δεν είναι μόνο για προσωρινά εργαζόμενους, αλλά μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί για εξειδικευμένες, συγκεκριμένες δεξιότητες που απαιτούν απόδοση και τεχνογνωσία υψηλού επιπέδου. Ομοίως, οι επιχειρήσεις πρέπει να αναγνωρίσουν ότι το σημερινό εργατικό δυναμικό διαθέτει ποικιλία και εργατικό δυναμικό υψηλής ειδίκευσης που μπορεί να προσαρμοστεί γρήγορα στις αλλαγές. Λόγω του COVID-19, η διατήρηση αυτών των τύπων εργαζομένων μπορεί να γίνει πιο δύσκολη ως αποτέλεσμα, αλλά είναι ευχάριστο όταν το προσωπικό είναι πιο ευέλικτο, ευέλικτο και ικανό να χρησιμοποιεί φορητές δυνατότητες. Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά μιλούν σε έναν κόσμο αλλαγών στην περαιτέρω εκπαίδευση στην Ιρλανδία.

Η Εθνική Αρχή Προσόντων (NQAI) ιδρύθηκε τον Φεβρουάριο του 2001 βάσει του νόμου περί προσόντων (Εκπαίδευση και Κατάρτιση) του 1999. Οι τρεις κύριοι στόχοι του NQAI ήταν οι εξής:

- δημιουργία και διατήρηση πλαισίου προσόντων για ανάπτυξη, αναγνώριση,
- απονομή τίτλων σπουδών με βάση τις γνώσεις που απέκτησε ο μαθητής,
- δεξιότητες ή ικανότητες.

Το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (NFQ), το οποίο ιδρύθηκε το 2003, καλύπτει όλα τα βραβεία που απονέμονται σε εθνικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων των πτυχίων. Υπάρχουν δέκα διαφορετικά επίπεδα βραβείων. Τα επίπεδα 1-6 καλύπτουν την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση καθώς και τη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση και κατάρτιση. Από το δευτερεύον πτυχίο έως το διδακτορικό, τα επίπεδα 6-10 καλύπτουν την τριτοβάθμια εκπαίδευση και κατάρτιση.

Quality and Qualifications Ireland (QQI), ο κοινός οργανισμός διασφάλισης προσόντων και ποιότητας, ιδρύθηκε επίσημα στις 6 Νοεμβρίου 2012 από τον Υπουργό Παιδείας και Δεξιοτήτων. Η

Ιρλανδική Εθνική Αρχή Προσόντων (NQAI), το Irish Council for Further Education and Awards (FETAC) και το Training and Awards Council for Higher Education αντικαταστάθηκαν από την Ireland for Quality Qualifications (QQI) (HETAC). Ανέλαβε επίσης τις δραστηριότητες του Συμβουλίου Ποιότητας των Πανεπιστημίων της Ιρλανδίας.

Οι λειτουργίες και των τεσσάρων σωμάτων έχουν μεταφερθεί στο νέο σώμα. Αυτές οι αρμοδιότητες περιλαμβάνουν τη διαχείριση του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων, τη διασφάλιση της ποιότητας των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και κατάρτισης, την επικύρωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και την απονομή βραβείων σε φοιτητές. Μεταξύ των νέων λειτουργιών είναι η δημιουργία Κώδικα Δεοντολογίας και Διεθνούς Εκπαιδευτικού Σήματος για ιδρύματα που δέχονται διεθνείς φοιτητές.

Η Κρατική Επιτροπή Εξετάσεων βραβεύει τους αποφοίτους σχολείων με διπλώματα σε κρατικές εξετάσεις. Το Επίπεδο 3 είναι το Πιστοποιητικό Junior και τα Επίπεδα 4 και 5 είναι Πιστοποιητικά Αποφοίτησης.

Τα επίπεδα του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων στην Ιρλανδία είναι σύμφωνα με αυτά του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων.

Η Ιρλανδία έχει πάνω από είκοσι χρόνια εμπειρίας στη συνεργασία με το Qualifications Framework, αν και η αρχή αυτού του συστήματος χρονολογείται από τα μέσα της δεκαετίας του 1980. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, το εθνικό σύστημα προσόντων έχει υποστεί πολλές αλλαγές με στόχο την απλούστευση των υφιστάμενων λύσεων και την προσαρμογή τους στις ανάγκες των ενδιαφερομένων και των ιδιοκτητών επιχειρήσεων. Το Ιρλανδικό Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (NFQ) είναι ένα σύστημα 10 επιπέδων που χρησιμοποιείται για την περιγραφή των προσόντων στο ιρλανδικό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το NFQ δείχνει πώς οι ανταμοιβές για τη γενική εκπαίδευση, την περαιτέρω εκπαίδευση και κατάρτιση, και τις ανταμοιβές για την τριτοβάθμια εκπαίδευση αντιστοιχίζονται στα 10 επίπεδα του πλαισίου.

Απαιτείται πρώτο ή δεύτερο πτυχίο με άριστα για την απασχόληση ως οικονομολόγος. Μπορείτε επίσης να δεχτείτε ένα πτυχίο που σχετίζεται με τις επιχειρήσεις με ισχυρό οικονομικό περιεχόμενο. Η εργασία σε χρηματοπιστωτικά ιδρύματα και εταιρείες οικονομικών συμβούλων έχει αποδειχθεί εξαιρετικά επωφελής. Η οικονομική και διοικητική αγορά εργασίας απαιτεί από τους εργαζόμενους, πρωτίστως, να είναι σε θέση να αναλύουν χρηματοοικονομικές πληροφορίες προκειμένου να προβλέψουν τις μελλοντικές οικονομικές τάσεις στην Ιρλανδία. Δεύτερον, η επίσημη εκπαίδευση στους τομείς των Οικονομικών Επιστημών, της Διοίκησης, της Λογιστικής και των Μαθηματικών είναι επίσης σημαντική. Τρίτον, οι επιθυμητές δεξιότητες είναι: κριτική σκέψη, μαθηματικά, στατιστικά, οικονομικά, αναγνωστική κατανόηση, ενεργητική ακρόαση, ανάλυση, κρίση και λήψη αποφάσεων. Η Υπηρεσία Οικονομικής και Αξιολόγησης

της Ιρλανδικής Κυβέρνησης (IGEES) αναζητά πτυχιούχους που μπορούν να αποδείξουν ότι κατανοούν τα εργαλεία και τις διαδικασίες οικονομικής και πολιτικής ανάλυσης. Αυτές οι ικανότητες θα χρησιμοποιηθούν για να βοηθήσουν στη χάραξη πολιτικής και στη λήψη αποφάσεων στην Ιρλανδία, καθώς σχετίζεται με τη μεγιστοποίηση της χρήσης περιορισμένων κρατικών πόρων.

Κύπρος

Η οικονομία της Κύπρου βασίζεται κυρίως στις υπηρεσίες. Η ψηφιοποίηση είναι πολύ σημαντική ως τρόπος αύξησης της ανταγωνιστικότητας και εκσυγχρονισμού της οικονομίας. Στόχος της Εθνικής Στρατηγικής είναι η επίτευξη ψηφιακού μετασχηματισμού του δημόσιου τομέα (ηλεκτρονική διακυβέρνηση) και η προώθηση του ψηφιακού μετασχηματισμού του ιδιωτικού τομέα. Επί του παρόντος, υλοποιούνται μια σειρά από έργα (σύστημα πληροφορικής για το Τμήμα Πολεοδομίας και Στέγασης και το πληροφοριακό σύστημα του Εθνικού Συστήματος Υγείας) και υπάρχει περιθώριο για περαιτέρω παρόμοια έργα σε άλλες δημόσιες υπηρεσίες. Ο τομέας της δημόσιας διοίκησης και των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών στην Κύπρο είναι πολύ κακώς ψηφιοποιημένος.³⁶



Στην Κύπρο, σε σύγκριση με τις βιομηχανικές χώρες, υπάρχει καθυστέρηση στην εισαγωγή των πιο σύγχρονων τεχνολογιών: ο συντριπτικός αριθμός μικρών επιχειρήσεων με περιορισμένη πρόσβαση στη χρηματοδότηση.

Οι επενδύσεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση στην Κύπρο είναι από τις υψηλότερες στην ΕΕ, εκτός από το προσχολικό επίπεδο. Ωστόσο, το ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου αυξάνεται (9,2% το 2019, έναντι 7,8% το 2018) και είναι κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ του 10,2%. Σε ορισμένους τομείς, τα υψηλά επίπεδα δαπανών ανά μαθητή δεν μεταφράζονται σε συγκρίσιμα μαθησιακά αποτελέσματα. Το επίπεδο βασικών δεξιοτήτων των Κυπρίων μαθητών υστερεί σε σχέση με το επίπεδο δεξιοτήτων των μαθητών άλλων χωρών της ΕΕ, επομένως η αντιμετώπιση των ανεπαρκών επιδόσεων και προσόντων των μαθητών παραμένει προτεραιότητα για τη χώρα. Η κυβέρνηση λαμβάνει μέτρα για τη βελτίωση αυτών των παραμέτρων ανταποκρινόμενη στα αποτελέσματα του Διεθνούς Προγράμματος Αξιολόγησης Φοιτητών (PISA) και για την ενσωμάτωση του αυξανόμενου αριθμού μεταναστών στο εκπαιδευτικό σύστημα. Η μετανάστευση στην Κύπρο, ειδικά από το 2016, είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση του αριθμού των αιτούντων άσυλο. Η κύρια πολιτική εστίαση στην Κύπρο είναι στην ψηφιακή εκπαίδευση, αλλά υπάρχουν κενά στην ψηφιακή συμμετοχή των μαθητών λόγω της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης (που

³⁶ Vocational education and training for the future of work, Cedefop refernet thematic perspectives Cyprus, 2020

προκαλείται από τον Covid-19). Παρά τις πρωτοβουλίες για τη βελτίωση του ψηφιακού γραμματισμού ενηλίκων, ο ψηφιακός γραμματισμός παραμένει κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ και η εκπαιδευτική υποστήριξη για την εκπαίδευση ενηλίκων είναι ανεπαρκώς ανεπτυγμένη.³⁷

Οι πρωτοβουλίες επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ) στοχεύουν στη βελτίωση των δεσμών στην αγορά εργασίας, αλλά η συμμετοχή στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση παραμένει χαμηλή. Το 2018, ένας μικρός αριθμός μαθητών ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (16,7%) εγγράφηκε στην ΕΕΚ, το χαμηλότερο ποσοστό στην ΕΕ και πολύ κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ (48,4%). Η πλατφόρμα εφαρμόζεται πιλοτικά για αποφοίτους ΕΕΚ για πρώτη φορά με στόχο τη διευκόλυνση της επικοινωνίας μεταξύ αποφοίτων ΕΕΚ για πρώτη φορά και μεταδευτεροβάθμιων, ανώτερων ιδρυμάτων ΕΕΚ και πιθανών εργοδοτών.³⁸ Το επίπεδο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης παραμένει υψηλό, καθώς το 2019 58,8% άτομα ηλικίας 30–34 ετών έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση, που είναι το υψηλότερο ποσοστό στην ΕΕ (41,6%). Η κρίση του Covid-19 είναι πιθανό να επηρεάσει την απασχολησιμότητα των νέων πτυχιούχων, αν και αυξήθηκε το 2019. Μια άλλη πρόκληση για την εκπαίδευση και την κατάρτιση που είναι εξέχουσα θέση στην τρέχουσα εκπαιδευτική μεταρρύθμιση είναι η ενθάρρυνση των ενηλίκων να συμμετέχουν σε δραστηριότητες δια βίου μάθησης, που είναι σχετικά χαμηλό και μειώνεται (5,9% το 2019), ειδικά μεταξύ των ατόμων με χαμηλή ειδίκευση, σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ (10,8% το 2019).³⁹

Η Κύπρος αποφάσισε να αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο εθνικό πλαίσιο προσόντων, το Κυπριακό Πλαίσιο Προσόντων (CyQF), το 2008 (Αρ. Απόφαση 67445 της 9ης Ιουλίου 2008) για να βελτιώσει τη διαφάνεια, τόσο οριζόντια όσο και κάθετη, στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το Υπουργικό Συμβούλιο ενέκρινε τη θέσπιση ενός πλαισίου βασισμένου σε οκτώ επίπεδα ΕΠΕΠ το 2012 και οι εργασίες για το σχέδιο πλαισίου ολοκληρώθηκαν το 2017. Το Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων (SVQ) που αναπτύχθηκε από το Γραφείο Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑναΔ) αποτελεί αναπόσπαστο αλλά ξεχωριστό τμήμα CyQF.

Τον Φεβρουάριο του 2017, τα CyQF αναφέρθηκαν στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF) και αυτοπιστοποιήθηκαν σε σχέση με το Πλαίσιο Προσόντων για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (QF-EHEA).

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση πραγματοποιείται σε βραδινές τεχνικές και τεχνικές. Η Δευτεροβάθμια Τεχνική και Επαγγελματική

³⁷ Cedefop, *National Qualifications frameworks (NQFs) online tool, 2021*

³⁸ Cedefop, *National Qualifications frameworks (NQFs) online tool, 2021*

³⁹ Komisja Europejska, 2020

Εκπαίδευση (STVE) παρέχει σε αποφοίτους γυμνασίου και ενήλικες ένα ευρύ φάσμα προγραμμάτων αρχικής κατάρτισης. Τα προγράμματα που προσφέρονται καλύπτουν ποικίλους τομείς τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικό μονοπάτι. Παραδείγματα περιλαμβάνουν τη μηχανολογία, την ηλεκτρική μηχανική, τις κατασκευές και τα έργα πολιτικού μηχανικού, τη φιλοξενία και την εστίαση, την ξυλουργική και την κατασκευή επίπλων, το σχέδιο μόδας, τα γραφικά και την εσωτερική διακόσμηση. Τα κριτήρια αξιολόγησης για τους μαθητές περιλαμβάνουν παρακολούθηση μαθημάτων, εργαστήρια και εργαστηριακές εργασίες, γραπτές εργασίες, εργασίες, τεστ και τελική εξέταση.

Οι κύριοι φορείς που προωθούν την παροχή εκπαίδευσης των εργαζομένων είναι η ΑνΑΔ, το ΥΠΠ, το ΥΠΕΣ και άλλες κυβερνητικές υπηρεσίες και ιδρύματα. Επιπλέον, ιδιωτικά ιδρύματα όπως κολέγια, ιδρύματα κατάρτισης, εταιρείες συμβούλων και επιχειρήσεις προσφέρουν μια ποικιλία μαθημάτων για ενήλικες, συμπεριλαμβανομένων πολλών μη επιδοτούμενων ανθρωπίνων πόρων.

Η αυξανόμενη προσφορά εργαζομένων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης υποδηλώνει ότι ενδέχεται να υπάρχουν ελλείψεις, ιδίως μεταξύ των ατόμων με μέση ειδίκευση, αλλά και των λιγότερο ειδικευμένων. Αυτές οι ελλείψεις συνεπάγονται επομένως ότι ορισμένοι εργαζόμενοι με τριτοβάθμια εκπαίδευση θα πρέπει να απασχοληθούν σε επαγγέλματα χαμηλότερου επιπέδου από αυτό που δικαιούνται ή θα δημιουργήσουν δυσκολίες στην πρόσληψη. Οι μεσαίες συναλλαγές σε χειροτεχνίες, χειριστές μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές, καθώς και ειδικευμένους εργάτες γεωργίας και αλιείας, και σε μικρότερο βαθμό σε υπηρεσίες και πωλήσεις σε καταστήματα και σουίπερ μάρκετ, αναμένεται να είναι υψηλότερες στην πρόβλεψη.

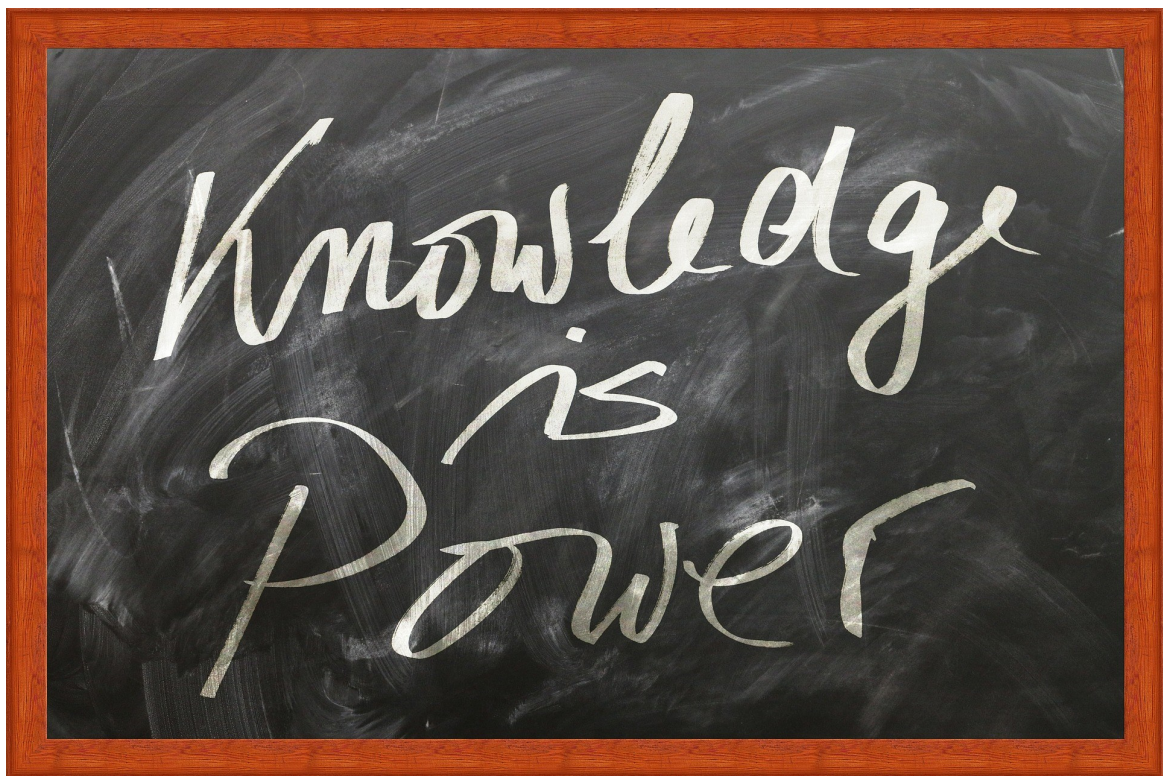
Η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης (CAPA), με προϋπολογισμό 1.521.637 ευρώ για το 2011, είναι το κέντρο εκπαίδευσης και ανάπτυξης της κυπριακής δημόσιας διοίκησης. Ιδρύθηκε το 1991 και υπάγεται στο Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Ανθρώπινου Δυναμικού (26) του Υπουργείου Οικονομικών (27). Ο γενικός στόχος της CAPA είναι να συμβάλει στη συνεχή βελτίωση της κυπριακής δημόσιας διοίκησης μέσω ευρειών εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων διαχείρισης, έργων οργανωτικής ανάπτυξης και εφαρμοσμένης έρευνας.

Μέχρι πρόσφατα, στην Κύπρο, η εφαρμογή πλαισίων διαφάνειας προσόντων και μηχανισμών και συστημάτων για την αναγνώριση των ικανοτήτων και των προσόντων ήταν σχετικά περιορισμένη. Ωστόσο, η Κύπρος δεσμεύεται να εισαγάγει τα κατάλληλα εργαλεία της ΕΕ. Ακολουθεί περιγραφή της προόδου που σημειώθηκε στην εφαρμογή συστημάτων και πλαισίων προσόντων.

Η εφαρμογή του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων (NQF) και η ανάπτυξη του Εθνικού Πλαισίου

Προσόντων (NQF) για την προώθηση της αναγνώρισης των ακαδημαϊκών και επαγγελματικών προσόντων που αποκτήθηκαν στην Κύπρο αποτελεί κυβερνητική προτεραιότητα. Για να διευκολυνθεί αυτή η διαδικασία, το Υπουργικό Συμβούλιο δημιούργησε μια εθνική επιτροπή υψηλού επιπέδου αποτελούμενη από τους γενικούς διευθυντές του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας, του ΥΠΕΣ και της ΑνΑΔ. Τον Φεβρουάριο του 2009, η εθνική επιτροπή δημιούργησε μια ομάδα εργασίας η οποία εξέτασε παραδείγματα καλής πρακτικής σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες πριν από την προετοιμασία της έκθεσης προόδου για την κατάσταση ανάπτυξης του ΕΣΠ στην Κύπρο. Η έκθεση οριστικοποιήθηκε τον Μάρτιο του 2012 και θα αποτελέσει τη βάση για περαιτέρω διαβουλεύσεις με τους ενδιαφερόμενους και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς. Η ομάδα εργασίας βρίσκεται στη διαδικασία διορισμού ενός διεθνούς εμπειρογνώμονα για να αναπτύξει ένα λεπτομερές σχέδιο και να συντάξει μια αναφορά αναφοράς. Επιπλέον, αναπτύσσονται περιγραφικοί δείκτες επιπέδου που ταιριάζουν στο κυπριακό εκπαιδευτικό σύστημα. Το έργο για την ίδρυση του NQF στην Κύπρο αναμένεται να ολοκληρωθεί έως τον Ιούνιο του 2013. Όσον αφορά τα νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα, η Κύπρος έχει μεταφέρει πλήρως τη νέα Οδηγία 2005/36 / ΕΚ στο εθνικό δίκαιο υιοθετώντας οκτώ διαφορετικούς νόμους: ο ένας για τη γενική αναγνώριση των ρυθμιζόμενων επαγγέλματα και άλλα επτά για επτά κλαδικά επαγγέλματα (νοσοκόμος γενικής περίθαλψης, οδοντίατρος, κτηνίατρος, μαία, αρχιτέκτονας, φαρμακοποιός και γιατρός). Επιπλέον, η ανάπτυξη ενός συστήματος επαγγελματικών προσόντων με βάση τις ικανότητες, το οποίο θα αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των μελλοντικών Εθνικών Προσόντων, αποτελεί προτεραιότητα για την Κύπρο. Η ΑνΑΔ δημιουργεί και εφαρμόζει το σύστημα σε δύο φάσεις. Σε πρώτη φάση, το 2006-09, αναπτύχθηκαν πέντε πρότυπα επαγγελματικών προσόντων στο επίπεδο 2 σε τρεις τομείς της οικονομίας: ξενοδοχεία και εστιατόρια, κατασκευές και λιανικό εμπόριο για τα επαγγέλματα του σερβιτόρου, του μάγειρα, του ρεσεψιονίστ, του λιθοξόου και του πωλητή.

Στη δεύτερη φάση, που καλύπτει την περίοδο 2007-15 και συγχρηματοδοτείται από το ΕΚΤ, έχουν αναπτυχθεί 67 νέα πρότυπα σε διάφορα επίπεδα σε επαγγέλματα προτεραιότητας. Τα πρότυπα καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα επαγγελμάτων στους ακόλουθους τομείς: ξενοδοχεία και εστιατόρια, λιανική και χονδρική πώληση, κατασκευές, κατασκευή, επισκευή αυτοκινήτων, συστήματα και δίκτυα ΤΠΕ, κομμωτική και επάγγελμα εκπαιδευτή επαγγελματικής κατάρτισης. Τα νέα πρότυπα συζητούνται από τις τεχνικές επιτροπές του κλάδου για τα επαγγελματικά προσόντα και εγκρίνονται από το Συμβούλιο των Διοικητών της ΑνΑΔ. Στη δεύτερη φάση, αναμένεται να αναγνωριστούν τα προσόντα 7.000 ατόμων σύμφωνα με τα νέα πρότυπα.



03

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η εμπειρική έρευνα που διεξήχθη στο έργο «Δεξιότητες Transversals in time of COVID» εντάσσεται στην υλοποίηση του κύριου στόχου του έργου, που είναι η ενίσχυση των προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων στην επαγγελματική εκπαίδευση στον οικονομικό και διοικητικό κλάδο, με την ανάπτυξη καινοτόμων / πολυμεσικό υλικό για την απόκτηση και τη διαμόρφωση προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων. Για συγκεκριμένους σκοπούς, οι εταίροι προσπαθούν να αναπτύξουν εργαλεία και λύσεις που επιτρέπουν την ανάπτυξη προσωπικών και κοινωνικών προσόντων, ως απαραίτητο συμπλήρωμα των επαγγελματικών ικανοτήτων του διοικητικού κλάδου, και ενισχύοντας τις ικανότητες για τη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών στον κλάδο και την ανάπτυξη των soft skills που επιτρέπουν τη δημιουργία ευρύτερων τοπικών και διβιομηχανικών συνεργασιών.

Η επίτευξη των στόχων της εργασίας απαιτούσε εμπειρική έρευνα για να απαντηθούν τα ακόλουθα ερωτήματα:

- Ποιες προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες είναι απαραίτητες για τους υπαλλήλους του οικονομικού και διοικητικού τομέα,
- Ποιες προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες λείπουν για τους νέους που έρχονται να εργαστούν στον οικονομικό και διοικητικό τομέα (μετά την αποφοίτηση από το σχολείο),
- Ποιες προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες είναι απαραίτητες για τους εργαζόμενους στον οικονομικό και διοικητικό τομέα,
- Εάν και πώς, ως αποτέλεσμα της πανδημίας, έχει αλλάξει η ζήτηση για προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες μεταξύ των εργαζομένων στον οικονομικό και διοικητικό τομέα;

Εμπειρική ερευνητική διαδικασία

Πραγματοποιήθηκαν δύο ξεχωριστές πρωτογενείς μελέτες στο πλαίσιο του έργου «Οι δεξιότητες διασταύρωσης στην εποχή του COVID». Και οι δύο μελέτες αφορούσαν το ίδιο θέμα, δηλαδή τη ζήτηση προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων μεταξύ των εργαζομένων του οικονομικού και διοικητικού κλάδου, λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές μετά την πανδημία του κορωνοϊού SARS-CoV-2.

Η πρώτη μελέτη ήταν ποσοτικής φύσης, συλλέχθηκαν πληροφορίες από εργοδότες, εργαζομένους, εκπροσώπους της οικονομικής και διοικητικής βιομηχανίας, που δραστηριοποιούνται σε αυτόν τον κλάδο ή έχουν υπαλλήλους σε αυτόν τον κλάδο, υπαλλήλους που κατέχουν οικονομικές και διοικητικές θέσεις

και εκπαιδευτικούς που εκπαιδεύονται στον οικονομικό και διοικητικό κλάδο βιομηχανία.διοικητικό. Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της διαδικτυακής έρευνας. Η δεύτερη μελέτη ήταν ποιοτική. Στο πλαίσιο αυτού, πραγματοποιήθηκαν μη τυποποιημένες, σε βάθος ατομικές συνεντεύξεις με εκπροσώπους των ΜΜΕ, οι οποίοι απασχολούσαν στις δομές τους υπαλλήλους που δραστηριοποιούνται στον οικονομικό και διοικητικό τομέα, καθώς και στον οικονομικό και διοικητικό τομέα. Ήταν μια μελέτη που εμβάθυνε τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ποσοτική μελέτη. Τόσο ποιοτικές όσο και ποσοτικές μελέτες πραγματοποιήθηκαν στην Πολωνία, την Κύπρο και την Ιρλανδία. Η εν λόγω έρευνα διέθετε, αναμενόταν, επιθυμούσε και λείπει προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες μεταξύ των εργαζομένων του οικονομικού και διοικητικού τομέα. Ένα σημαντικό στοιχείο της μελέτης ήταν ο προσδιορισμός της ζήτησης για προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες μεταξύ των εργαζομένων της οικονομικής και διοικητικής βιομηχανίας, η οποία προέκυψε ως αποτέλεσμα της πανδημίας του κορωνοϊού SARS-CoV-2.

Μη τυποποιημένες σε βάθος ατομικές συνεντεύξεις

Όπως προαναφέρθηκε, ως μέρος της διεξαγόμενης ποιοτικής έρευνας χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος των μη τυποποιημένων ατομικών συνεντεύξεων σε βάθος (IDI - Individual In-Depth Interviews). Οι ατομικές συνεντεύξεις σε βάθος είναι μια ερευνητική μέθοδος που χρησιμοποιείται στην περίπτωση ερευνητικών προβλημάτων τυπικών ποιοτικών ερευνών, ειδικά όταν: (i) το αντικείμενο της έρευνας δεν ευνοεί την ομαδική συζήτηση ή όταν η ομαδική διαδικασία θα μπορούσε να έχει αρνητικό αντίκτυπο σχετικά με τον βαθμό αξιοπιστίας των ληφθέντων αποτελεσμάτων (ii) είναι σημαντικό να ληφθούν λεπτομερείς, σε βάθος πληροφορίες από ένα άτομο σχετικά με την προσωπική γνώμη και την ερμηνεία συγκεκριμένων φαινομένων, διαδικασιών .⁴⁰

Οι σε βάθος ατομικές συνεντεύξεις, χάρη στην αλληλεπίδραση με τον ερωτώμενο, παρέχουν σε βάθος πληροφορίες για ένα συγκεκριμένο ερευνητικό θέμα. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης που διεξάγεται με την τεχνική IDI, είναι δυνατό να τροποποιηθεί δυναμικά η πορεία της συνέντευξης ανάλογα με τα χαρακτηριστικά ενός δεδομένου ερωτώμενου, τις απαντήσεις που έδωσε ή το γεγονός της εισαγωγής στη συζήτηση νημάτων που δεν ελήφθησαν υπόψη στο το στάδιο του σχεδιασμού του σεναρίου της συνέντευξης, αλλά φάνηκε στον ερευνητή σημαντικό από την άποψη του θέματος που μελετήθηκε. Χάρη σε αυτό, μειώνεται σημαντικά ο κίνδυνος παράλειψης σημαντικών θεμάτων από την άποψη του στόχου της μελέτης κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Επιπλέον, αυτή η τεχνική επιτρέπει τη λήψη περισσότερων πληροφοριών χρήσιμες για τον ερευνητή χτίζοντας μια συγκεκριμένη σχέση κατά τη διάρκεια της συνομιλίας, η οποία προάγει το άνοιγμα στην αμοιβαία επικοινωνία.⁴¹

Οι προσκλήσεις για συμμετοχή στην ποιοτική έρευνα στάλθηκαν με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο σε

⁴⁰ J. Escher, *Badania marketingowe [w:] A. Andruszkiewicz (red.), Marketing. Podręcznik akademicki, Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń 2011, s. 135.*

⁴¹ *Szerzej na temat techniki indywidualnych wywiadów pogłębionych zob. np.: M. Nicińska, Indywidualne wywiady pogłębione i zogniskowane wywiady grupowe – analiza porównawcza, ASK. Społeczeństwo, Badania, Metody 2000, Nr 8, s. 39-50; S. Kvale, Prowadzenie wywiadów, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.*

επιλεγμένες ΜΜΕ σε κάθε χώρα. Η πρόσκληση υποδεικνύει το θέμα της έρευνας και περιγράφει συνοπτικά τον σκοπό της. Υποδείχθηκε επίσης το άτομο που διεξήγαγε τη μελέτη. Επιπλέον, έχει εισαχθεί μια διαβεβαίωση ότι οι πληροφορίες που αποκτήθηκαν ως αποτέλεσμα της έρευνας θα χρησιμοποιηθούν μόνο για εκπαιδευτικούς σκοπούς. Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν από μια ομάδα εμπειρογνομώνων από τους εταίρους του έργου. Το προετοιμασμένο φύλλο ερωτήσεων επικεντρώθηκε σε ζητήματα που σχετίζονται με προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες, τις οποίες οι εργοδότες διαγιγνώσκουν στη διαδικασία πρόσληψης, τι βλέπουν κενά στις προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες σε ομάδες ατόμων σε οικονομικές και διοικητικές θέσεις και, τέλος, ποια νέα κενά ικανότητας ή ικανότητας ανάγκες στον τομέα των προσωπικών ικανοτήτων και των κοινωνικών θεμάτων μεταξύ των εργαζομένων προκλήθηκε από την πανδημία του κορωνοϊού SARS-CoV-2.

Η περιγραφόμενη ποιοτική μελέτη πραγματοποιήθηκε τηλεφωνικά την περίοδο 15 Ιουλίου - 15 Σεπτεμβρίου 2021.

Συνολικά, πραγματοποιήθηκαν 120 ατομικές, μη τυποποιημένες σε βάθος συνεντεύξεις, στις οποίες οι ερωτηθέντες ήταν εκπρόσωποι του οικονομικού και διοικητικού κλάδου από την Πολωνία, την Κύπρο και την Ιρλανδία, 40 άτομα από κάθε χώρα εταίρο. Κάθε μία από τις συνεντεύξεις καταγράφηκε και αναλύθηκε.

Έρευνα έρευνας

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε την περίοδο 14 Ιουνίου - 31 Αυγούστου 2021. Για τη μέτρηση χρησιμοποιήθηκε διαδικτυακό ερωτηματολόγιο.⁴²

Σε σχέση με τους προαναφερθέντες τομείς, εισήχθησαν τέσσερις πίνακες στο ερωτηματολόγιο. Δύο πίνακες (πίνακας 1 και πίνακας 2) παρουσίασαν διαφορετικές προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες στον οικονομικό και διοικητικό τομέα, που προέκυψαν από τη διεξαγόμενη βιβλιογραφική ανάλυση και έρευνα γραφείου στις χώρες εταίρους.

Πίνακας 1: «Προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες που, κατά τη γνώμη σας, λείπουν στον οικονομικό και διοικητικό τομέα και θα πρέπει να αναπτυχθούν κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής κατάρτισης».

Πίνακας 2 «Προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες που, κατά τη γνώμη σας, λείπουν στον οικονομικό και διοικητικό τομέα και θα πρέπει να αναπτυχθούν κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής εκπαίδευσης, λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές που προκαλούνται από τον COVID 19».

Κατά τη διάρκεια της έρευνας, οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε αυτές επιλέγοντας μια

⁴² *W literaturze przedmiotu ankieta internetowa uznawana jest za pełnowartościową technikę badawczą, podobnie jak np. ankieta pocztowa czy wywiad (osobisty, telefoniczny). Szerzej na ten temat zob. m.in.: P. Siuda, Ankieta internetowa: zalety i wady – rekapitulacja [w:] P. Siuda, Metody badań online, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk 2016, s. 28-81; D. Batorski, M. Olcoń-Kubicka, Prowadzenie badań przez internet – podstawowe zagadnienia metodologiczne, Studia Socjologiczne 2006, nr 3 (182), s. 100-132; K. B. Wright, Social support satisfaction, on-line communication apprehension, and perceived life stress within computer-mediated support groups, Communication Research Reports 2000, Vol. 17 (2), s. 141; D. Andrews, B. Nonnecke, J. Preece, Electronic survey methodology: A case study in reaching hard-to-involve Internet users, International Journal of Human-Computer Interaction 2003, Vol. 16 (2), s. 185.*

συγκεκριμένη κατηγορία απαντήσεων: ναι, λείπουν ή όχι, δεν λείπουν.

Οι επόμενοι δύο πίνακες, δηλαδή ο πίνακας 3 και ο πίνακας 4, στους οποίους ζητήθηκε από τους ερωτηθέντες να πουν τη γνώμη τους επιλέγοντας μια συγκεκριμένη κατηγορία απαντήσεων στην κλίμακα σπουδαιότητας από το 0 έως το 5, όπου το 0 σήμαινε «Πολύ σημαντικό» και το 5 «Όχι σημαντικό».

Πίνακας 3 «Προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες εργαζομένων στον οικονομικό και διοικητικό τομέα».

Πίνακας 4 «Η σημασία των κοινωνικών και προσωπικών ικανοτήτων στην εκτέλεση επαγγελματικών καθηκόντων στον οικονομικό και διοικητικό τομέα, λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές που προκαλούνται από τον COVID 19».

Το ερωτηματολόγιο επισυνάπτεται στην παρούσα έκθεση. Ένας από τους τομείς της έρευνας ικανοτήτων αφορούσε τις προσδοκίες / προτιμήσεις και τη ζήτηση για προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες στον οικονομικό και διοικητικό κλάδο μετά την πανδημία του κορωνοϊού SARS-CoV-2.

Το όργανο μέτρησης σε μορφή ερωτηματολογίου ετοιμάστηκε στην έκδοση της εφαρμογής που προτείνει η ηλεκτρονική πλατφόρμα «Google Forms». Πριν γίνει διαθέσιμο το όργανο μέτρησης, ελέγχθηκε η ταχύτητα ανοίγματος του ερωτηματολογίου σε διάφορους τύπους εξοπλισμού (υπολογιστής, tablet, τηλέφωνο) και η σωστή λειτουργία του σε διάφορα λειτουργικά συστήματα και προγράμματα περιήγησης ιστού. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην περιγραφόμενη μελέτη ήταν σχετικά σύντομο, επομένως αποφασίστηκε να συμπεριληφθεί το ποσοστό ολοκλήρωσης σε αυτό⁴³. Επιπλέον, σύμφωνα με τις συστάσεις που περιέχονται⁴⁴ στη βιβλιογραφία σχετικά με το θέμα, λήφθηκε μέριμνα ώστε να διασφαλιστεί ότι ο ερωτώμενος θα μπορούσε ελεύθερα να μετακινηθεί και να επιστρέψει στις ερωτήσεις (στην περίπτωση του ερωτηματολογίου υπό συζήτηση, ο ρόλος τέτοιων ερωτήσεων έπαιξε τις προτεινόμενες δηλώσεις).⁴⁵

Στο αρχικό μέρος του ερωτηματολογίου αναφέρεται το ερευνητικό θέμα και περιγράφεται συνοπτικά ο σκοπός του. Επιπλέον, εισήχθη μια διασφάλιση ανωνυμίας και παρασχέθηκε ο κατά προσέγγιση χρόνος που χρειαζόταν ο ερωτώμενος για να απαντήσει σε όλες τις ερωτήσεις που περιέχονται στο ερωτηματολόγιο.

Χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων

Η επιλογή των ερωτηθέντων για την ποσοτική μελέτη ήταν σκόπιμη και προέκυψε άμεσα από τους

⁴³ W literaturze podkreśla się, że umieszczenie wskaźnika zaawansowania wypełnienia kwestionariusza działa na respondenta motywująco tylko w przypadku krótkich kwestionariuszy. W długich efekt jego działania jest odwrotny, może zniechęcać już na początku do wypełnienia całego kwestionariusza. Szerzej na ten temat zob. P. Siuda, *Kwestionariusze internetowe – nowe narzędzie badawcze nauk społecznych*, [w:] *Zeszyty Naukowe – Wyższa Szkoła Handlowa im. Bolesława Markowskiego w Kielcach*, K. Grysa (red.), *Wyższa Szkoła Handlowa w Kielcach*, Kielce 2006, s. 265-277.

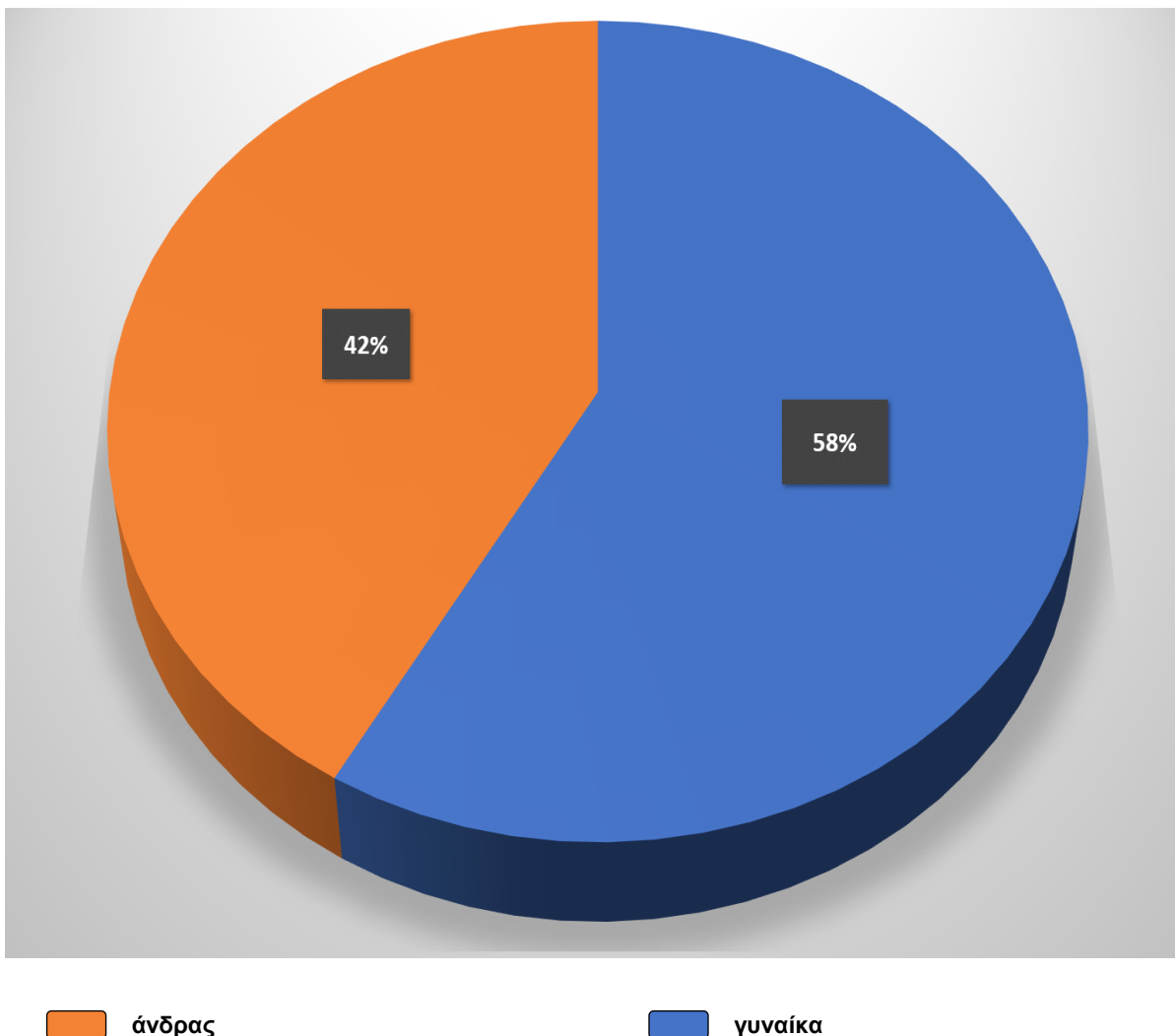
⁴⁴ *Ibidem*, s. 267.

⁴⁵ *Brak swobodnego przechodzenia do kolejnych pytań może bowiem spowodować, że respondent zniechęci się i zrezygnuje z dalszego udziału w badaniu.*

υποτιθέμενους στόχους της μελέτης. Το βασικό κριτήριο για την επιλογή των ερωτηθέντων ήταν ο οικονομικός και διοικητικός τομέας.

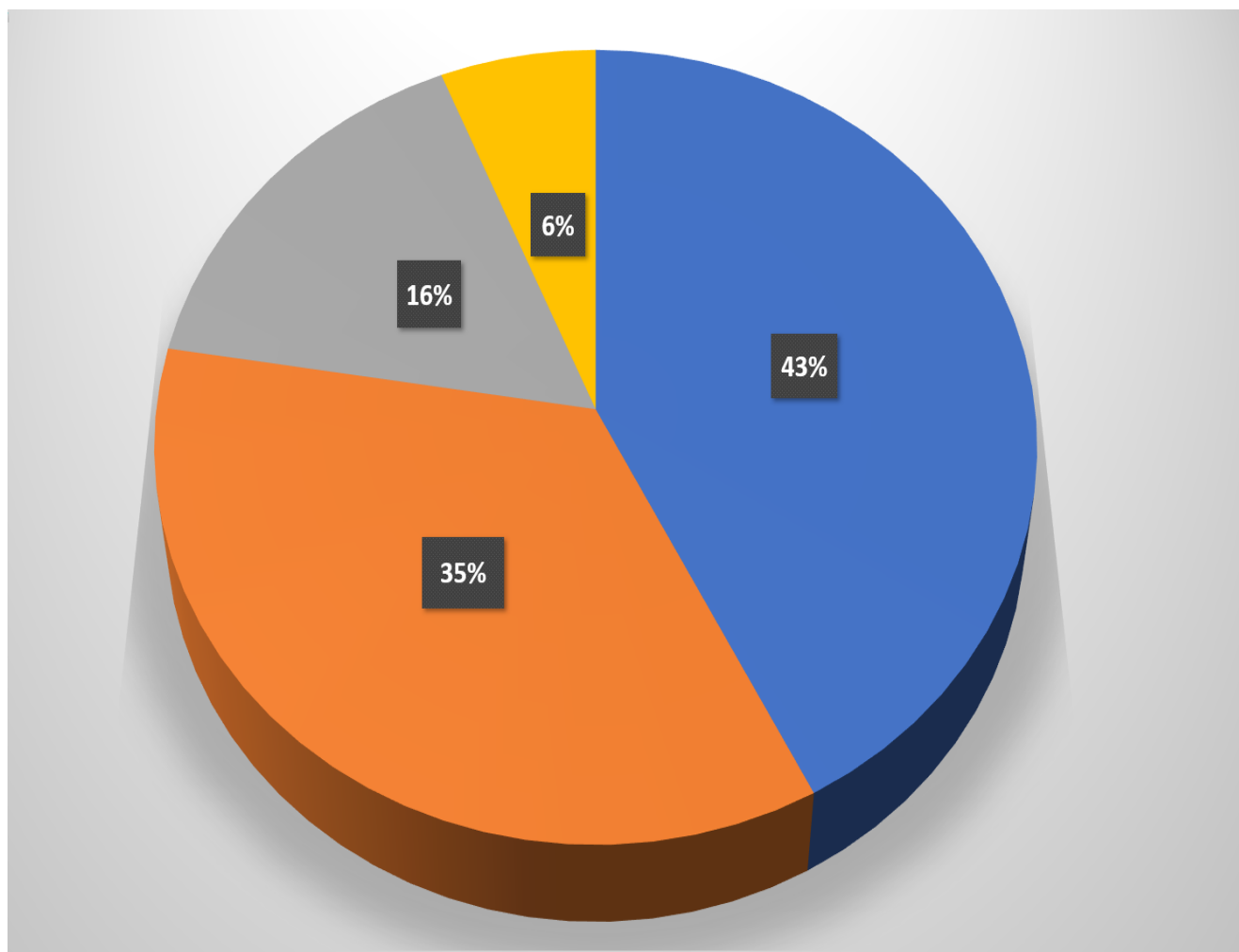
Η πρόσκληση για τη μελέτη απευθυνόταν στις προαναφερθείσες ομάδες. Η έρευνα προωθήθηκε στις ιστοσελίδες των εταιρών του έργου, στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης των εταιρών του έργου και των συνεργαζόμενων φορέων. Ένα μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων ήταν άτομα μεταξύ 18 και 25 ετών (43%) και ακολουθούν άτομα ηλικίας 26-39 ετών (35%). Χάρη σε αυτήν την κατανομή της ομάδας που συμμετείχε στην έρευνα, η έρευνα απέκτησε μια εικόνα των προσδοκιών των ατόμων που είναι δυνητικοί αποδέκτες υπηρεσιών κατάρτισης στον διοικητικό και οικονομικό τομέα, καθώς και προτάσεις από διάφορες ηλικιακές ομάδες, και επομένως τα προφίλ των ερωτηθέντων, σχετικά με τους εμπειρία στην απόκτηση νέων προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων και την ανάπτυξή τους μέσω της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Συνολικά στην έρευνα συμμετείχαν 246 άτομα.

Γράφημα 03.1 - Δομή των ερωτηθέντων ανά φύλο



Πηγή: ίδια μελέτη με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας.

Γράφημα 03.2 - Δομή των ερωτηθέντων κατά ηλικία



18-25 ετών

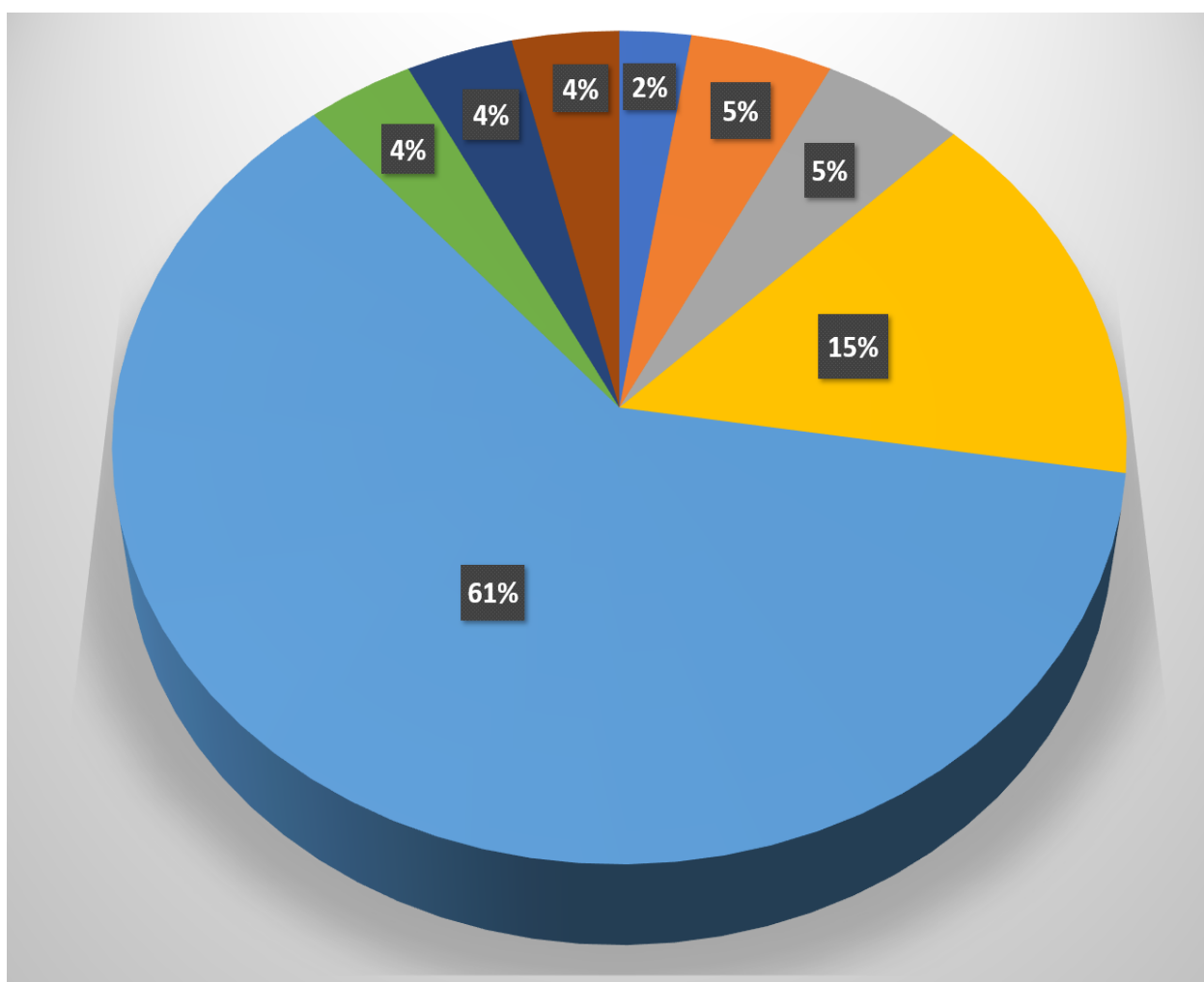
26-39 ετών

40-59 ετών

άνω των 60 ετών

Πηγή: ίδια μελέτη με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας.

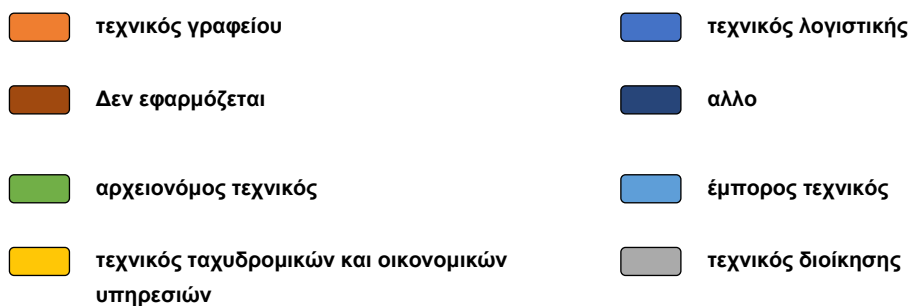
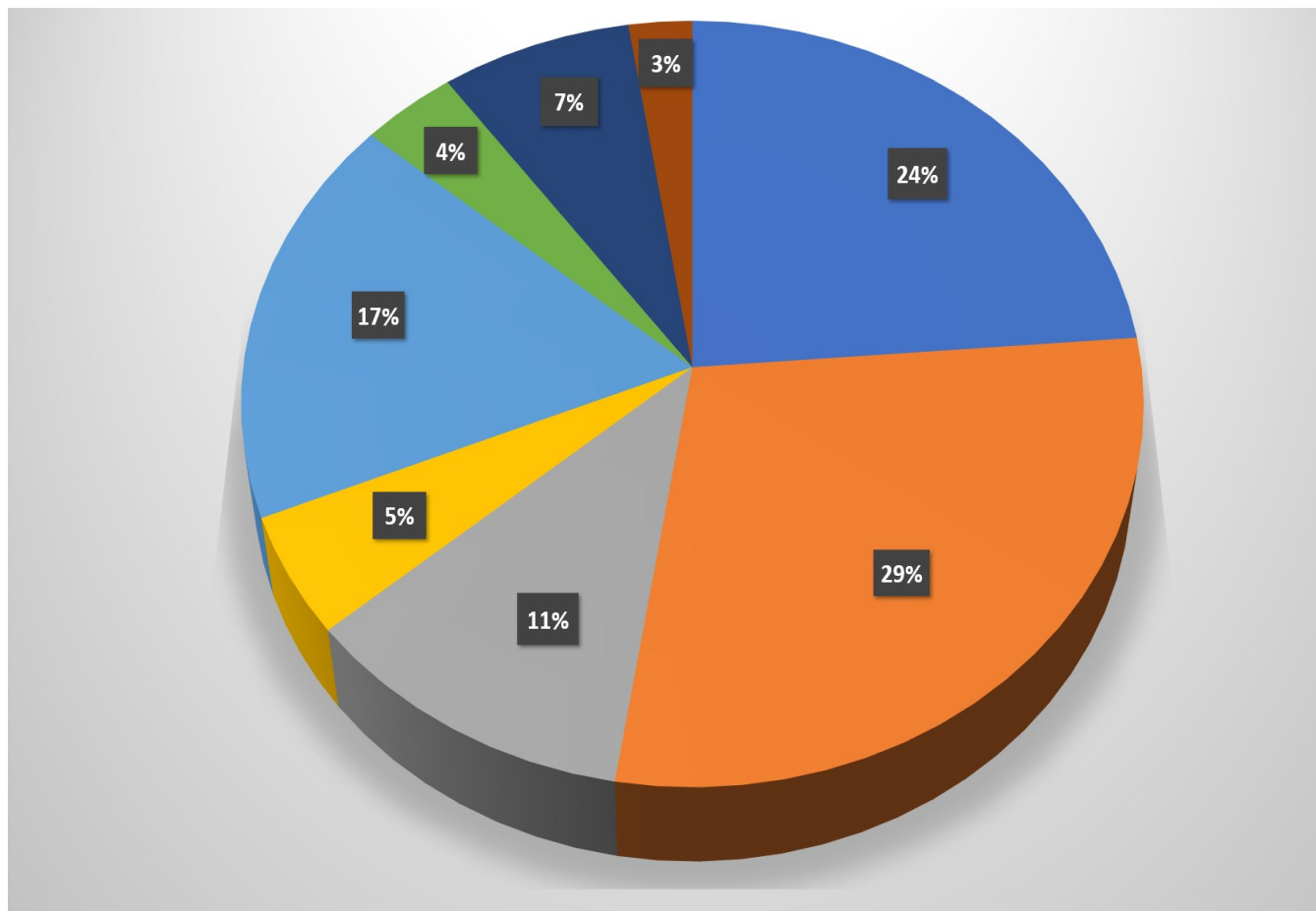
Γράφημα 03.3 - Δομή των ερωτηθέντων ανάλογα με το προφίλ τους



- | | |
|--|---|
|  υπαλλήλους της οικονομικής και διοικητικής βιομηχανίας |  εργοδότες στον οικονομικό και διοικητικό τομέα |
|  επιστήμονες / ειδικοί που σχετίζονται με την εκπαίδευση και την εκπαίδευση ενηλίκων στον οικονομικό και διοικητικό τομέα |  υποψήφιοι για οικονομικές και διοικητικές σχολές |
|  εμπειρογνώμονες, ειδικούς στον οικονομικό και διοικητικό τομέα |  φοιτητές οικονομικών και διοίκησης |
|  εκπαιδευτές που πραγματοποιούν εκπαιδεύσεις για τον οικονομικό και διοικητικό κλάδο |  εκπρόσωποι σχολείων με οικονομικό και διοικητικό προφίλ |

Πηγή: ίδια μελέτη με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας.

Γράφημα 03.4 - Δομή των ερωτηθέντων ανά τομέα επαγγελματικής δραστηριότητας



Πηγή: ίδια μελέτη με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας.

04

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ

Οι προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες καθώς και οι διαπροσωπικές δεξιότητες εκτιμώνται στην αγορά εργασίας και επιθυμούν οι εργοδότες σε όλη την Ευρώπη. Σε έναν όλο και πιο ψηφιακό, ηλεκτρονικά και αυτοματοποιημένο κόσμο, οι ήπιες δεξιότητες μπορούν να διαφοροποιήσουν δύο υπαλλήλους που ανταγωνίζονται για μια προαγωγή ή την ίδια θέση. Ο υποψήφιος μπορεί να είναι σχεδόν σίγουρος ότι ο υπεύθυνος προσλήψεων θα δώσει προσοχή στην ικανότητά του να λειτουργεί σε μια ομάδα, να συνεργάζεται με άλλα άτομα, να είναι ανοιχτός στη διαφορετικότητα, να επικοινωνεί και να κατανοεί τις κοινωνικές καταστάσεις. Ο κατάλογος των προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων είναι τεράστιος.

Ως αποτέλεσμα της ανάλυσης της βιβλιογραφίας, της επαλήθευσης των βασικών προγραμμάτων σπουδών που εκπαιδεύουν τα επαγγέλματα στον οικονομικό και διοικητικό κλάδο και των γνώσεων εμπειρογνομόνων, η ομάδα του έργου επέλεξε σχεδόν 50 διαφορετικές ικανότητες βάσει των οποίων διεξήχθη η μελέτη.

Τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε και στις τρεις χώρες εταίρους επιβεβαιώνουν ότι οι προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες για τους υπαλλήλους του οικονομικού και διοικητικού τομέα είναι σημαντικές ή πολύ σημαντικές. Ουσιαστικά κανείς δεν προσδιόρισε καμία από τις ικανότητες ως άκυρη. Ένα αμελητέο ποσοστό θεώρησε κάποια από αυτά μέσης σημασίας.

Κατά την ανάλυση της λίστας των σχεδόν 50 ικανοτήτων που αξιολογήθηκαν, θα πρέπει να αναφερθεί ότι οι προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες γίνονται όλο και πιο σημαντικές στην επαγγελματική ζωή κάθε χρόνο. Είναι σαφές ότι οι εργοδότες αναγνωρίζουν την ανάγκη να τα έχουν και να τα αναπτύσσουν. Επιπλέον, η πανδημία του κορωνοϊού σήμαινε ότι η ζήτηση για προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες όχι μόνο στον οικονομικό και διοικητικό τομέα, αλλά σε οποιονδήποτε άλλο τομέα, έγινε αντιληπτή από την αγορά εργασίας και τους εργοδότες. Σήμερα, κανείς δεν αμφιβάλλει ότι ενώ η γνώση μπορεί να αποκτηθεί και οι σκληρές δεξιότητες μπορούν να διδαχθούν στους υπαλλήλους αρκετά γρήγορα, με τη δέσμευση και την προθυμία κάθε μέρους, το λεγόμενο Στις περισσότερες περιπτώσεις, τα soft skills είναι μια πολύ μακρά και κουραστική διαδικασία.

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα (όπως περιγράφεται λεπτομερέστερα στο κεφάλαιο: Μεθοδολογία έρευνας) καθόρισαν τις ικανότητες με βάση τέσσερις πίνακες που αναπτύχθηκαν από μια ομάδα

εμπειρογνομώνων. Ο Πίνακας 1 παρουσιάζει «Προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες που, κατά τη γνώμη σας, λείπουν στον οικονομικό και διοικητικό τομέα και θα πρέπει να αναπτυχθούν κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής κατάρτισης». Οι ερωτηθέντες αξιολόγησαν τη ζήτηση για τις προαναφερθείσες αρμοδιότητες μέσα από το πρίσμα των ελλείψεων τους. Η διατυπωμένη ερώτηση είχε δύο πιθανές απαντήσεις: "ναι - λείπει"? «Όχι - δεν υπάρχει έλλειψη». Οι ερωτηθέντες επέλεξαν βασικές προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες που λείπουν από τους υπαλλήλους του οικονομικού και διοικητικού τομέα που παρουσιάζονται στα Σχήματα 04.1, 04.2, 04.3.

Θα πρέπει να τονιστεί ότι τα αποτελέσματα της έρευνας και για τις τρεις χώρες εταίρους έδειξαν τα ίδια κενά ικανοτήτων στον τομέα των προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων στον οικονομικό και διοικητικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων:

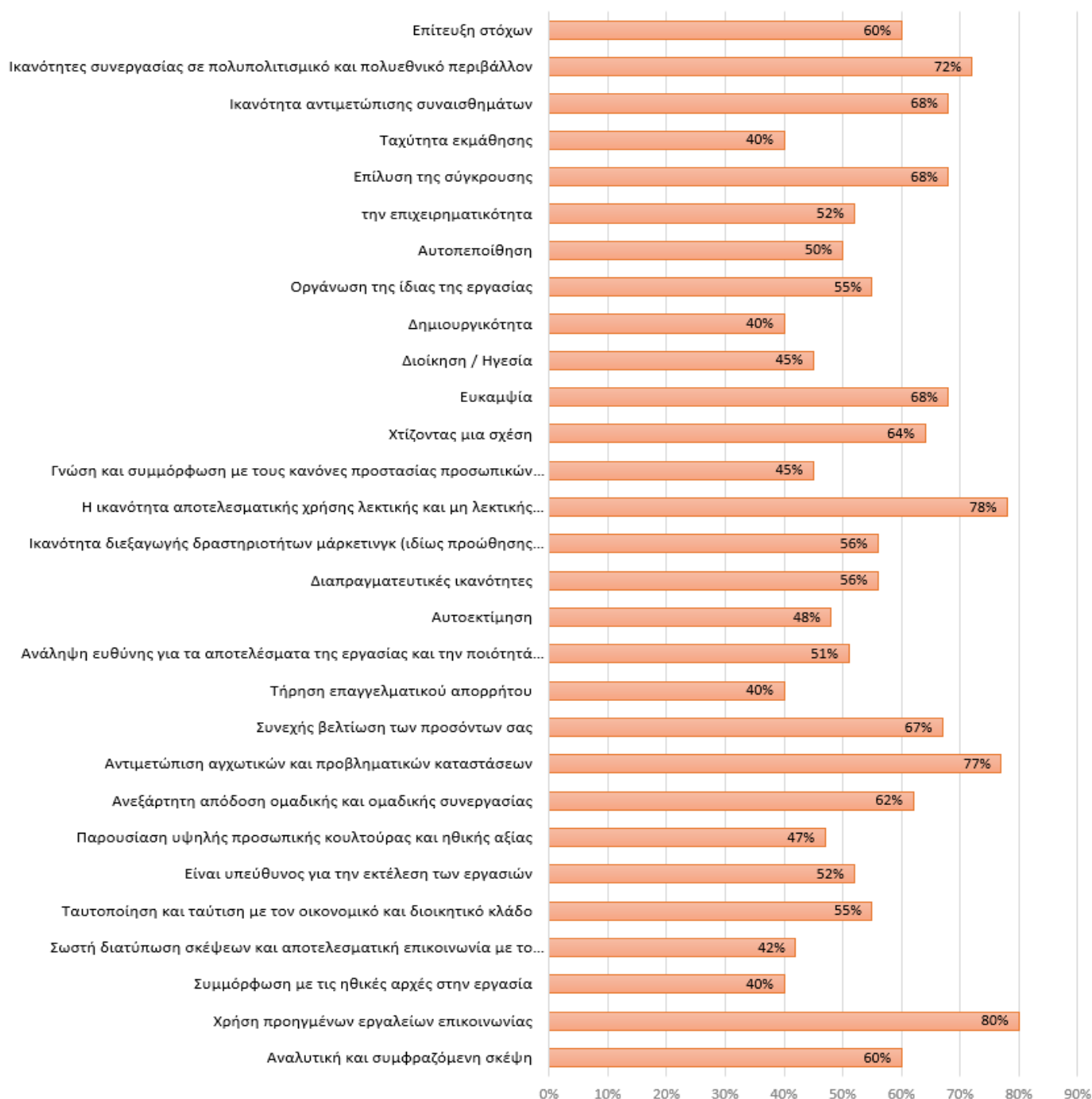
- χρήση προηγμένων εργαλείων επικοινωνίας (80% όλων των ερωτηθέντων),
- την ικανότητα αποτελεσματικής χρήσης της επικοινωνίας (78% όλων των ερωτηθέντων),
- αντιμετώπιση αγχωτικών και προβληματικών καταστάσεων (77% όλων των ερωτηθέντων),
- την ικανότητα συνεργασίας σε ένα πολυπολιτισμικό και πολυεθνικό περιβάλλον (72% όλων των ερωτηθέντων).

Σημαντικές προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες στον οικονομικό και διοικητικό κλάδο, απαραίτητες στην εργασία, σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, είναι επίσης ικανότητες όπως:

- αναλυτική και συμπραζόμενη σκέψη,
- ανεξάρτητη συνεργασία ομάδας και ομάδας,
- συνεχής βελτίωση των ικανοτήτων που κατέχονται,
- Χτίζοντας μια σχέση,
- Ευελιξία,
- επίλυση της σύγκρουσης
- την ικανότητα αντιμετώπισης συναισθημάτων.

Αυτό επιβεβαιώνεται από τα αποτελέσματα της μελέτης. Πάνω από το 60% των ερωτηθέντων παραδέχτηκε (επιλέγοντας την απάντηση "ναι λείπει") ότι οι ικανότητες αυτού του τύπου συνιστούν σημαντικό χάσμα ικανοτήτων μεταξύ των εργαζομένων και απαιτούν υποστήριξη.

Γράφημα 04.1 - Προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες που, κατά τη γνώμη σας, λείπουν στον οικονομικό και διοικητικό τομέα και θα πρέπει να αναπτυχθούν κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής κατάρτισης

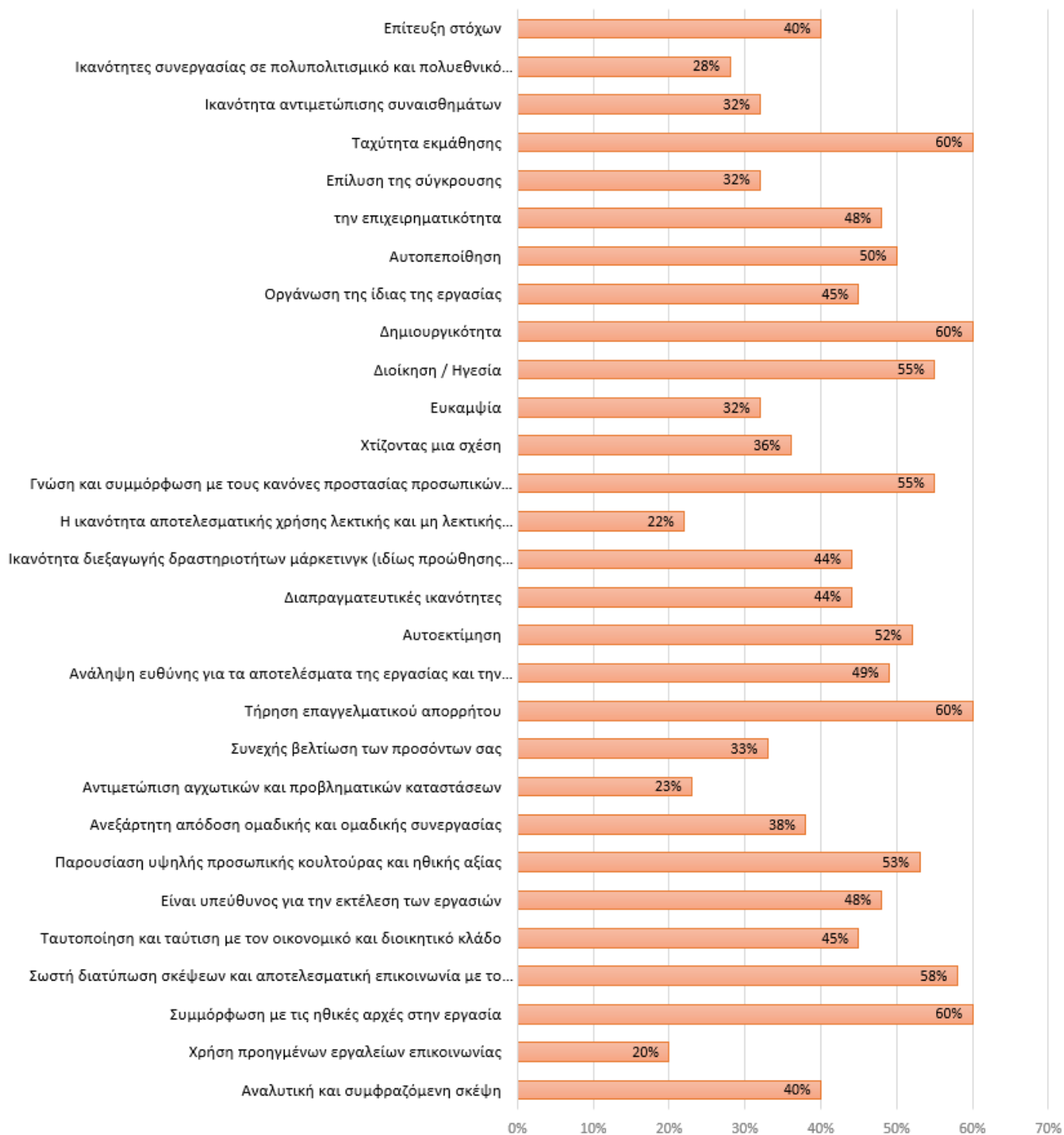


Πηγή: ίδια μελέτη με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας.

Ταυτόχρονα, ορισμένες από τις προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες των εργαζομένων στον οικονομικό και διοικητικό τομέα κρίθηκε ότι δεν απαιτούσαν κατάρτιση. Ορίζονται ως αρμοδιότητες για τα λεγόμενα κατάλληλο και επαρκές επίπεδο, στις απαντήσεις «όχι, δεν υπάρχει έλλειψη». Σε αυτή την κατηγορία, ικανότητες όπως:

- συμμόρφωση με αρχές δεοντολογίας
- τήρηση του επαγγελματικού απορρήτου,
- Δημιουργικότητα,
- ταχύτητα εκμάθησης.

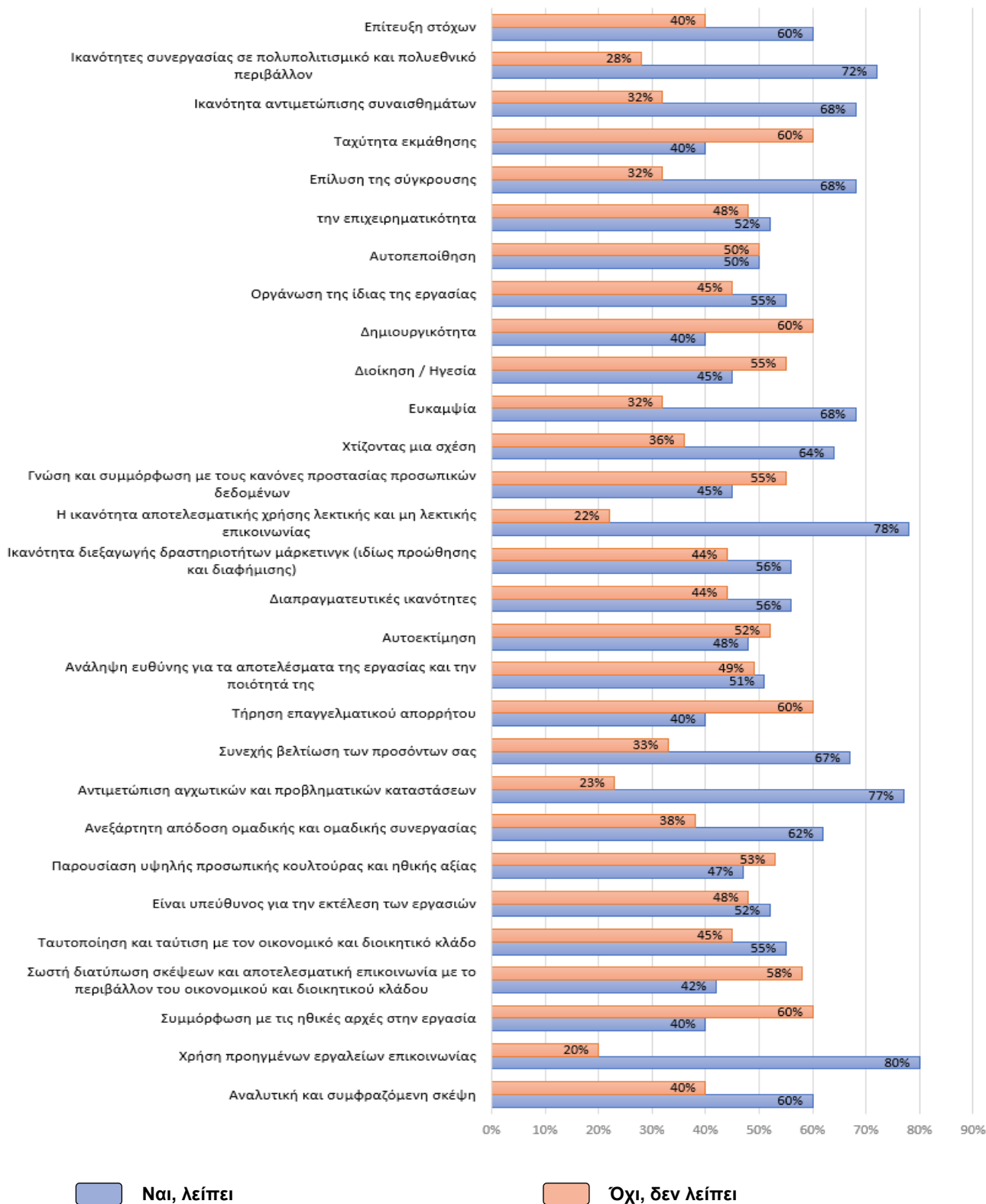
Γράφημα 04.2 - Προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες που, κατά τη γνώμη σας, υπάρχουν πολλοί υπάλληλοι του οικονομικού και διοικητικού τομέα και θα πρέπει να αναπτυχθούν κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής κατάρτισης



Πηγή: ίδια μελέτη με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας.

Μία από τις ικανότητες που αξιολογήθηκε από τους μισούς ερωτηθέντες ως ικανότητα που λείπει και από τους άλλους μισούς ως ικανότητα που δεν στερείται αυτοπεποίθησης. Ωστόσο, από τη σκοπιά της μελέτης, μια τέτοια ικανότητα θα πρέπει να μείνει χωρίς σχόλια, γιατί είναι μια πολύ ατομική δεξιότητα, η αξιολόγησή της είναι πολύ υποκειμενική και επιπλέον, αποκτάμε αυτοπεποίθηση βελτιώνοντας τις ικανότητες γενικά. Επομένως, βελτιώνοντας τις γνώσεις και τις επαγγελματικές μας δεξιότητες καθώς και τις διαπροσωπικές μας δεξιότητες, αποκτώντας εμπειρία, βελτιώνουμε την αυτοπεποίθησή μας. Θα πρέπει να υποθέσουμε ότι φρονίζοντας για την ανάπτυξη όλων των άλλων προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων, θα αυξήσουμε φυσικά την αυτοπεποίθηση των εργαζομένων στον οικονομικό και διοικητικό τομέα.

Γράφημα 04.3 - Συγκεντρωτικές απαντήσεις σχετικά με τις προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες και για τις τρεις χώρες της εταιρικής σχέσης



Πηγή: ίδια μελέτη με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας.

Εξετάζοντας τη συνολική έρευνα και ανάλυση, μπορούμε να διακρίνουμε τέσσερις σημαντικούς τομείς προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων για τον οικονομικό και διοικητικό κλάδο: επικοινωνία, συνεργασία, κριτική σκέψη, διαχείριση χρόνου (οργάνωση εργασίας).

Η διαχείριση χρόνου είναι μια βασική δεξιότητα για κάθε επαγγελματία λογιστή, όχι μόνο λόγω του πόσο εστιασμένο είναι αυτό το επάγγελμα στις προθεσμίες, αλλά και λόγω της πειθαρχίας διαχείρισης χρόνου που απαιτείται για μια μεγάλης κλίμακας μετάβαση στην απομακρυσμένη εργασία. Λόγω της κυκλικής φύσης της λογιστικής, οι εργαζόμενοι έχουν ένα ευρύ φάσμα ευκαιριών να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους στη διαχείριση χρόνου. Τα περισσότερα από τα σημαντικά έργα και τα παραδοτέα θα πραγματοποιηθούν την ίδια εποχή του έτους ανάλογα με τον οργανισμό.

Κριτική σκέψη - Οι διάφοροι διευθυντές προσλήψεων με τους οποίους συνεργάζομαστε συχνά απαιτούν από τους υποψηφίους να έχουν «ισχυρές δεξιότητες κριτικής σκέψης», αλλά τι σημαίνει αυτό για τα λογιστικά και οικονομικά επαγγέλματα; Η κριτική σκέψη - η ανάλυση προβλημάτων και η εύρεση αιτιών και λύσεων σε αυτά τα προβλήματα - είναι μια σημαντική πτυχή του λογιστικού επαγγέλματος. Οι οργανισμοί αντιμετωπίζουν συνεχώς νέες οικονομικές προκλήσεις. Πρόσφατα, ο κορωνοϊός SARS-CoV-2 δημιούργησε μια σειρά από προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπίσουν οι λογιστικές και οικονομικές ομάδες. Η ανακατανομή κεφαλαίων και η διαχείριση μετρητών, η διαχείριση αλλαγής μισθοδοσίας, η ανταπόκριση σε νέες νομικές αλλαγές στις εσωτερικές πρακτικές αναφοράς και άλλες αλλαγές απαιτούσαν από τους υπαλλήλους να σκεφτούν κριτικά και δημιουργικά για να ανταποκριθούν στις ανάγκες του οργανισμού. Ενώ η πανδημία του κορωνοϊού SARS-CoV-2 ήταν απροσδόκητη, οι λογιστικές ομάδες μπορεί να είναι σε θέση να σχεδιάσουν άλλες προκλήσεις. Αυτό που ζητούν οι περισσότεροι εργοδότες είναι επαγγελματίες λογιστές και χρηματοοικονομικοί που όχι μόνο εξετάζουν προβλήματα του παρελθόντος και βρίσκουν λύσεις, αλλά είναι επίσης σε θέση να προβλέπουν προβλήματα πριν προκύψουν. Από την πρώτη ματιά έως την τελική ανάλυση, οι επαγγελματίες λογιστές θα πρέπει να διαβάσουν όλες τις πληροφορίες που έχουν και να είναι σε θέση να επικοινωνήσουν γιατί συνέβη κάτι και τι μπορεί να γίνει στο μέλλον για να το προγραμματίσουν ή να το λογοδοτήσουν.

Η επικοινωνία ως η πιο σημαντική δεξιότητα για λογιστικά και οικονομικά talenta. Σχεδόν κάθε κύτταρο του οργανισμού αλληλεπιδρά με λογιστικές και οικονομικές ομάδες. Ως εκ τούτου, οι επαγγελματίες πρέπει να διαθέτουν εξαιρετικές επικοινωνιακές δεξιότητες, τόσο γραπτές όσο και προφορικές. Τα σημαντικά έργα πρέπει να κοινοποιούνται με τρόπο εύκολα κατανοητό στη διοίκηση και στους συναδέλφους (ειδικά εάν δεν είναι εξοικειωμένοι με τη λογιστική ή τη χρηματοοικονομική ορολογία) για να διασφαλιστεί ότι έχουν ολοκληρωθεί σωστά. Εάν οι επαγγελματίες της λογιστικής και των οικονομικών έχουν κακές δεξιότητες επικοινωνίας, μπορεί να είναι δύσκολο να διατυπωθούν με σαφήνεια, να μοιραστούν αναφορές και να δημιουργήσουν ενέργειες με βάση τα ευρήματα.

Η συνεργασία με συμπαίκτες και άλλους υπαλλήλους είναι ζωτικής σημασίας για τους λογιστές. Καθώς τα λογιστικά και οικονομικά καθήκοντα επηρεάζουν κάθε τομέα της εταιρείας, οι λογιστές αναμένεται να συνεργάζονται με ομάδες και να συνεργάζονται καλά με μεμονωμένους υπαλλήλους. Τα

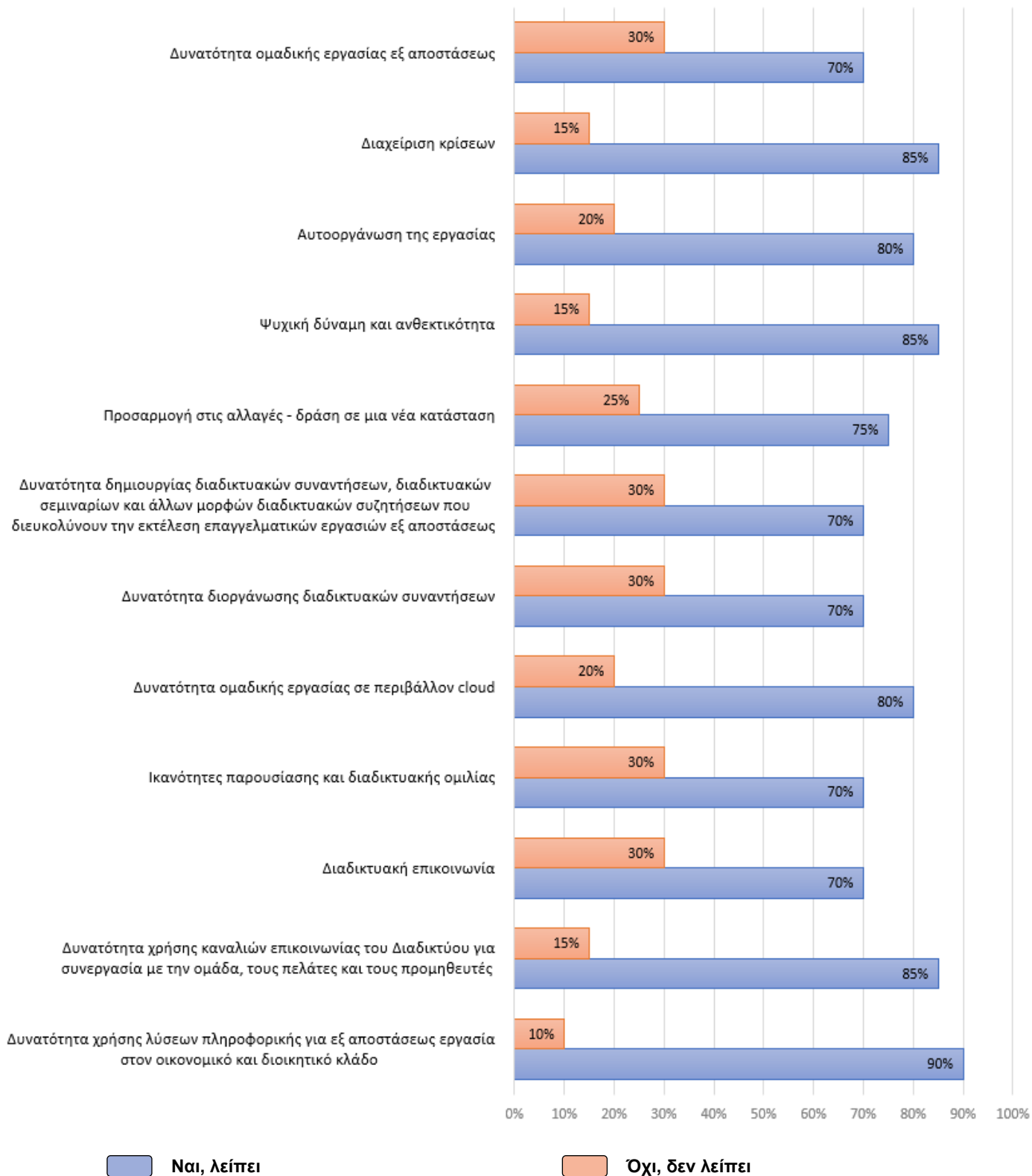
έργα που περιλαμβάνουν άλλους υπαλλήλους - όπως προϋπολογισμοί, προβλέψεις ταμειακών ροών ή στρατηγικός σχεδιασμός - μπορεί να είναι περίπλοκα και απαιτούν εντατική συνεργασία. Ενώ οι επίδοξοι λογιστές μπορεί να μην ηγούνται αυτών των έργων, όπως και άλλοι ηγέτες εταιρειών, θα πρέπει τελικά να συναντηθούν και να συνεργαστούν με ομάδες σε όλο τον οργανισμό, επομένως η ανάπτυξη αυτής της ικανότητας τώρα είναι κρίσιμη για περαιτέρω ανάπτυξη.

Τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα και από τις τρεις χώρες εταίρους σχετικά με τις ελλείψεις προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων μεταξύ των εργαζομένων στον οικονομικό και διοικητικό τομέα παρουσιάζονται παρακάτω.

Οι χώρες εταίροι διατήρησαν συνέπεια στη μελέτη όσον αφορά τη ζήτηση για προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες για τον οικονομικό και διοικητικό κλάδο μετά την πανδημία του κορωνοϊού SARS-CoV-2 (Εικόνα 4).

Οι ικανότητες που αναφέρονται από την ερευνητική ομάδα εγκρίθηκαν από τους ερωτηθέντες. Επισημάνθηκε ξεκάθαρα ότι όλες οι υποδεικνυόμενες ικανότητες, λαμβανομένων υπόψη των αλλαγών που προκαλούνται από τον κοροναϊό SARS-CoV-2, είναι απαραίτητες στην εργασία στον οικονομικό και διοικητικό κλάδο. Επιπλέον, όλα αυτά αποτελούν τα κενά ικανοτήτων των σημερινών εργαζομένων. Αυτό σημαίνει ότι αυτές οι ικανότητες απαιτούν εκπαίδευση. Για να εξασφαλιστεί η επίτευξη των αποτελεσμάτων του έργου, η εργασία σε αυτούς τους τομείς θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά την προετοιμασία εκπαιδευτικού υλικού. Αυτοί οι τομείς αρμοδιοτήτων απαιτούν αναμφίβολα υποστήριξη. Κάθε ικανότητα επιλέχθηκε από τουλάχιστον το 70% των ερωτηθέντων ολόκληρης της έρευνας.

Γράφημα 04.4 - Κατάλογος επιλεγμένων προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων από τους ερωτηθέντες μετά την πανδημία του κορωνοϊού SARS-CoV-2



Πηγή: ίδια μελέτη με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας

Το επόμενο μέρος της μελέτης κατέστησε δυνατό να προσδιοριστεί η σημασία των υποδεικνυόμενων προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων για τον οικονομικό και διοικητικό τομέα (Κατάλογος 1-6). Τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάστηκαν χωριστά για κάθε χώρα.

Στην Πολωνία, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων περιέγραψε τη λίστα δεξιοτήτων ως πολύ σημαντική και σημαντική. Μόνο με λίγες ικανότητες, οι ερωτηθέντες από ολόκληρη τη λίστα βαθμολόγησαν ότι η ικανότητα είναι «μη σημαντική» ή «μη σημαντική» (επίπεδο 1-5%). Αυτό σημαίνει ότι περίπου το 95% των ικανοτήτων που αναφέρονται στην έρευνα είναι πολύ σημαντικές, σημαντικές ή μέτριας σημασίας για τους ερωτηθέντες. Σε αυτή τη βάση, θα πρέπει να επιβεβαιωθεί ότι οι Πολωνοί ερωτηθέντες επιβεβαίωσαν την εγκυρότητα των προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων των υπαλλήλων τους.

Οι δεξιότητες με την υψηλότερη βαθμολογία ήταν:

- η ικανότητα χρήσης καναλιών επικοινωνίας του Διαδικτύου για συνεργασία με την ομάδα, τους πελάτες, τους προμηθευτές - αξιολογήθηκε ως πολύ σημαντική από το 67,5% των ερωτηθέντων,
- αυτοοργάνωση της εργασίας - αξιολογήθηκε ως πολύ σημαντική από το 61,2% των ερωτηθέντων,
- η ικανότητα χρήσης λύσεων πληροφορικής για απομακρυσμένη εργασία στον οικονομικό και διοικητικό κλάδο - αξιολογήθηκε ως πολύ σημαντική από το 52,5% των ερωτηθέντων.

Επιπλέον, το 41,2% των ερωτηθέντων επιβεβαίωσε ότι είναι σημαντική η «συνεχής βελτίωση των προσόντων κάποιου». Επιπλέον, πάνω από το 28% λέει ότι η "Ταχύτητα μάθησης" είναι πολύ σημαντική. Μπορεί να υποθεθεί ότι υπάρχουν εργοδότες που ενδιαφέρονται για την ανάπτυξη της ομάδας, επομένως θα ενδιαφέρονται για τη σύγχρονη εκπαίδευση των υφισταμένων τους στους τομείς των soft skills.

Λογαριασμός 04.1 - Τα αποτελέσματα της έρευνας στην Πολωνία.

Προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες των εργαζομένων στον οικονομικό και διοικητικό τομέα						
		Κλίμακα σπουδαιότητας				
		Πολύ σημαντικό	Σπουδαίος	Μέση τιμή	ΟΧΙ σημαντικό	Δεν πειράζει
1.	Αναλυτική και συμφραζόμενη σκέψη	47,50%	43,80%	8,70%	0%	0%
2.	Χρήση προηγμένων εργαλείων επικοινωνίας	62,50%	27,50%	5,50%	2,50%	2,00%
3.	Συμμόρφωση με τις ηθικές αρχές στην εργασία	40%	48,70%	8,80%	2,50%	0%
4.	Σωστή διατύπωση σκέψεων και αποτελεσματική επικοινωνία με το περιβάλλον του οικονομικού και διοικητικού κλάδου	45%	47,50%	7,50%	0%	0%
5.	Ταυτοποίηση και ταύτιση με τον οικονομικό και διοικητικό κλάδο	40%	48,70%	8,80%	2,50%	0%
6.	Είναι υπεύθυνος για την εκτέλεση των εργασιών	48,80%	47,50%	3,70%	0%	0%
7.	Παρουσίαση υψηλής προσωπικής κουλτούρας και ηθικής αξίας	38,70%	46,30%	15%	0%	0%
8.	Ανεξάρτητη απόδοση ομαδικής και ομαδικής συνεργασίας	37,50%	58,80%	2,50%	1,20%	0%
9.	Αντιμέτωπιση αγχωτικών και προβληματικών καταστάσεων	47,50%	50%	2,50%	0%	0%
10.	Συνεχής βελτίωση των προσόντων σας	41,20%	42%	14,80%	2%	0%
11.	Τήρηση επαγγελματικού απορρήτου	42,50%	53,70%	3,80%	0%	0%
12.	Ανάληψη ευθύνης για τα αποτελέσματα της εργασίας και την ποιότητά της	28,70%	41,30%	28,80%	1,20%	0%
13.	Αυτοεκτίμηση	22,50%	58,80%	17,50%	1,20%	0%
14.	Διαπραγματευτικές ικανότητες	57,50%	33,80%	8,70%	0%	0%
15.	Ικανότητα διεξαγωγής δραστηριοτήτων μάρκετινγκ (ιδίως προώθησης και διαφήμισης)	47,50%	43,80%	6,80%	1%	1%
16.	Η ικανότητα αποτελεσματικής χρήσης λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας	67,50%	24,50%	8,00%	0%	0%
17.	Γνώση και συμμόρφωση με τους κανόνες προστασίας προσωπικών δεδομένων	40%	48,70%	8,80%	2,50%	0%

Προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες των εργαζομένων στον οικονομικό και διοικητικό τομέα

		Κλίμακα σπουδαιότητας				
		Πολύ σημαντικό	Σπουδαίος	Μέση τιμή	ΟΧΙ σημαντικό	Δεν πειράζει
18.	Χτίζοντας μια σχέση	45%	47,50%	7,50%	0%	0%
19.	Ευκαμψία	58,80%	38,80%	1,20%	1,20%	0%
20.	Διοίκηση / Ηγεσία	38,80%	47,50%	11,30%	1,20%	1,20%
21.	Δημιουργικότητα	28,70%	56,30%	10%	5%	0%
22.	Οργάνωση της ίδιας της εργασίας	68,80%	31,20%	0%	0%	0%
23.	Αυτοπεποίθηση	37,50%	40%	12,50%	5%	5%
24.	την επιχειρηματικότητα	46,20%	45%	8,80%	0%	0%
25.	Επίλυση της σύγκρουσης	42,50%	53,70%	3,80%	0%	0%
26.	Ταχύτητα εκμάθησης	28,70%	41,30%	28,80%	1,20%	0%
27.	Ικανότητα αντιμετώπισης συναισθημάτων	22,50%	58,80%	17,50%	1,20%	0%
28.	Ικανότητες συνεργασίας σε πολυπολιτισμικό και πολυεθνικό περιβάλλον	47,50%	43,80%	8,70%	0%	0%
29.	Επίτευξη στόχων	37,50%	54,50%	5,50%	2,50%	0%
30.	Άλλοι, τι είδους;	Υποστήριξη άλλων εργαζομένων, ανάθεση καθηκόντων, ικανότητα χρήσης του χρόνου, διεκδίκηση				

Πηγή: ίδια μελέτη με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας.

Λογαριασμός 04.2 - Τα αποτελέσματα της έρευνας στην Πολωνία.

Σημασία των κοινωνικών και προσωπικών ικανοτήτων για την εκτέλεση επαγγελματικών καθηκόντων στον οικονομικό και διοικητικό κλάδο, λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές που προκαλούνται από τον COVID 19.

		Κλίμακα σπουδαιότητας				
		Πολύ σημαντικό	Σπουδαίος	Μέση τιμή	ΟΧΙ σημαντικό	Δεν πειράζει
1.	Δυνατότητα χρήσης λύσεων πληροφορικής για εξ αποστάσεως εργασία στον οικονομικό και	55,50%	39,80%	4,70%	0%	0%
2.	Δυνατότητα χρήσης καναλιών επικοινωνίας του Διαδικτύου για συνεργασία με την ομάδα, τους πελάτες και τους προμηθευτές	67,50%	24,50%	5,50%	3%	0%
3.	Διαδικτυακή επικοινωνία	40%	48,70%	8,80%	3%	0%
4.	Ικανότητες παρουσίασης και διαδικτυακής ομιλίας	35%	57,50%	2,50%	2,50%	2,50%
5.	Δυνατότητα ομαδικής εργασίας σε περιβάλλον cloud	48,80%	48,80%	1,20%	1,20%	0%
6.	Δυνατότητα διοργάνωσης διαδικτυακών συναντήσεων	38,80%	57,50%	3,70%	0%	0%
7.	Δυνατότητα δημιουργίας διαδικτυακών συναντήσεων, διαδικτυακών σεμιναρίων και άλλων μορφών διαδικτυακών συζητήσεων που διευκολύνουν την εκτέλεση επαγγελματικών	28,70%	56,30%	10%	5%	0%
8.	Προσαρμογή στις αλλαγές - δράση σε μια νέα κατάσταση	48,80%	47,50%	2,50%	1,20%	0%
9.	Ψυχική δύναμη και ανθεκτικότητα	47,50%	50%	2,50%	0%	0%
10.	Αυτοοργάνωση της εργασίας	61,20%	30%	8,80%	0%	0%
11.	Διαχείριση κρίσεων	42,50%	53,70%	3,80%	0%	0%
12.	Δυνατότητα ομαδικής εργασίας εξ αποστάσεως	48,70%	41,30%	8,80%	1,20%	0%
13.	Άλλο (διευκρινίστε)	Αντίσταση στις αλλαγές, δυνατότητα χρήσης νέων εργαλείων				

Πηγή: ίδια μελέτη με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας.

ΚΥΠΡΟΣ

Στην Κύπρο, η πλειονότητα των ερωτηθέντων περιέγραψε το Διάγραμμα Δεξιοτήτων (Factsheet 3) ως πολύ σημαντικό και σημαντικό. Οι δεξιότητες με την υψηλότερη βαθμολογία ήταν:

- οργάνωση της ίδιας της εργασίας - αξιολογήθηκε ως πολύ σημαντική από το 63,8% των ερωτηθέντων,
- την ικανότητα αποτελεσματικής χρήσης λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας - αξιολογήθηκε ως πολύ σημαντική από το 62,5% των ερωτηθέντων,
- χρήση προηγμένων εργαλείων επικοινωνίας - αξιολογήθηκε ως πολύ σημαντική από το 62,5% των ερωτηθέντων.

Τόσο οι ερωτηθέντες εργοδότες (88%) όσο και οι εργαζόμενοι (85%) του οικονομικού και διοικητικού τομέα αξιολόγησαν όλες τις υποδεικνυόμενες ικανότητες μετά την πανδημία του κορωνοϊού SARS-CoV-2 ως «πολύ σημαντικές» ή «σημαντικές». Λαμβάνοντας υπόψη τη νέα κατάσταση της αγοράς και τις διάφορες λύσεις που εισάγονται συνεχώς στον κόσμο της οικονομίας λόγω του κορωνοϊού SARS-CoV-2, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η έμφαση σε αυτές τις ικανότητες. Θα πρέπει επίσης να υποτεθεί ότι ακόμη και όταν ο κόσμος έχει επιτέλους αντιμετωπίσει τον κοροναϊό SARS-CoV-2, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη περαιτέρω απειλές αυτού του τύπου, για τις οποίες σήμερα θα πρέπει να προετοιμάσουμε το προσωπικό της οικονομίας.

Λογαριασμός 04.3 - Αποτελέσματα έρευνας στην Κύπρο

Προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες των εργαζομένων στον οικονομικό και διοικητικό τομέα						
		Κλίμακα σπουδαιότητας				
		Πολύ σημαντικό	Σπουδαίος	Μέση τιμή	ΟΧΙ σημαντικό	Δεν πειράζει
1.	Αναλυτική και συμφραζόμενη σκέψη	37,50%	53,80%	6,70%	2%	0%
2.	Χρήση προηγμένων εργαλείων επικοινωνίας	62,50%	32%	5,50%	0%	0%
3.	Συμμόρφωση με τις ηθικές αρχές στην εργασία	42%	48,70%	6,80%	2,50%	0%
4.	Σωστή διατύπωση σκέψεων και αποτελεσματική επικοινωνία με το περιβάλλον του οικονομικού και διοικητικού κλάδου	35%	57,50%	7,50%	0%	0%
5.	Ταυτοποίηση και ταύτιση με τον οικονομικό και διοικητικό κλάδο	30%	53,70%	13,80%	2,50%	0%
6.	Είναι υπεύθυνος για την εκτέλεση των εργασιών	45,80%	50,50%	2,50%	1,20%	0%
7.	Παρουσίαση υψηλής προσωπικής κουλτούρας και ηθικής αξίας	45,80%	50,50%	2,50%	1,20%	0%
8.	Ανεξάρτητη απόδοση ομαδικής και ομαδικής συνεργασίας	45,80%	50,50%	2,50%	1,20%	0%
9.	Αντιμέτωπιση αγχωτικών και προβληματικών καταστάσεων	52,50%	45%	2,50%	0%	0%
10.	Συνεχής βελτίωση των προσόντων σας	37,20%	44%	14,80%	4%	0%
11.	Τήρηση επαγγελματικού απορρήτου	37,50%	58,80%	2,50%	1,20%	0%
12.	Ανάληψη ευθύνης για τα αποτελέσματα της εργασίας και την ποιότητά της	34,70%	46,30%	17,80%	1,20%	0%
13.	Αυτοεκτίμηση	28,50%	52,80%	13,70%	2,50%	2,50%
14.	Διαπραγματευτικές ικανότητες	47,50%	43,80%	8,70%	0%	0%
15.	Ικανότητα διεξαγωγής δραστηριοτήτων μάρκετινγκ (ιδίως προώθησης και διαφήμισης)	47,50%	43,80%	6,70%	1%	1%
16.	Η ικανότητα αποτελεσματικής χρήσης λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας	62,50%	29,50%	8,00%	0%	0%
17.	Γνώση και συμμόρφωση με τους κανόνες προστασίας προσωπικών δεδομένων	50%	48,70%	1,30%	0%	0%

Προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες των εργαζομένων στον οικονομικό και διοικητικό τομέα

		Κλίμακα σπουδαιότητας				
		Πολύ σημαντικό	Σπουδαίος	Μέση τιμή	ΟΧΙ σημαντικό	Δεν πειράζει
18.	Χτίζοντας μια σχέση	45%	47,50%	7,50%	0%	0%
19.	Ευκαμψία	48,80%	48,80%	1,20%	1,20%	0%
20.	Διοίκηση / Ηγεσία	28,80%	47,50%	21,30%	1,20%	1,20%
21.	Δημιουργικότητα	28,70%	56,30%	10%	5%	0%
22.	Οργάνωση της ίδιας της εργασίας	63,80%	31,20%	5%	0%	0%
23.	Αυτοπεποίθηση	35%	37,50%	17,50%	5%	5%
24.	την επιχειρηματικότητα	36,20%	55%	8,80%	0%	0%
25.	Επίλυση της σύγκρουσης	37,50%	58,70%	2,60%	1,20%	0%
26.	Ταχύτητα εκμάθησης	28,70%	51,30%	18,80%	1,20%	0%
27.	Ικανότητα αντιμετώπισης συναισθημάτων	32,50%	48,80%	16,20%	2,50%	0%
28.	Ικανότητες συνεργασίας σε πολυπολιτισμικό και πολυεθνικό περιβάλλον	45,50%	43,80%	10,70%	0%	0%
29.	Επίτευξη στόχων	35,50%	50,50%	11,50%	2,50%	0%
30.	Άλλοι, τι είδους;	Online εργασία, συνεργασία με επόπτη				

Πηγή: ίδια μελέτη με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας.

Στην Κύπρο, η πλειονότητα των ερωτηθέντων περιέγραψε τον συνδυασμό δεξιοτήτων μετά τον COVID-19 (Factsheet 4) ως «πολύ σημαντικό» και «σημαντικό». Τόσο οι εργαζόμενοι του οικονομικού και διοικητικού τομέα (87% των ερωτηθέντων) όσο και οι εργοδότες του οικονομικού και διοικητικού τομέα (84% των ερωτηθέντων) περιέγραψαν τις δεξιότητες ως «πολύ σημαντικές» και «σημαντικές».

Οι δεξιότητες με την υψηλότερη βαθμολογία ήταν:

- η ικανότητα χρήσης καναλιών επικοινωνίας του Διαδικτύου για συνεργασία με την ομάδα, τους πελάτες, τους προμηθευτές - αξιολογήθηκε ως πολύ σημαντική από το 62,5% των ερωτηθέντων,
- η ικανότητα χρήσης λύσεων πληροφορικής για εξ αποστάσεως εργασία στον οικονομικό και διοικητικό κλάδο - αξιολογήθηκε ως πολύ σημαντική από το 55,3% των ερωτηθέντων,
- ικανότητα εργασίας σε ομάδα εξ αποστάσεως - αξιολογήθηκε ως πολύ σημαντική από το 52,7% των ερωτηθέντων.

Λογαριασμός 04.4 - Αποτελέσματα έρευνας στην Κύπρο

Σημασία των κοινωνικών και προσωπικών ικανοτήτων για την εκτέλεση επαγγελματικών καθηκόντων στον οικονομικό και διοικητικό κλάδο, λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές που προκαλούνται από τον COVID 19.						
		Κλίμακα σπουδαιότητας				
		Πολύ σημαντικό	Σπουδαίος	Μέση τιμή	ΟΧΙ σημαντικό	Δεν πειράζει
1.	Δυνατότητα χρήσης λύσεων πληροφορικής για εξ αποστάσεως εργασία στον οικονομικό και	55,30%	40,70%	2,80%	1,20%	0%
2.	Δυνατότητα χρήσης καναλιών επικοινωνίας του Διαδικτύου για συνεργασία με την ομάδα, τους πελάτες και τους προμηθευτές	62,50%	32,00%	5,50%	0%	0%
3.	Διαδικτυακή επικοινωνία	42%	48,70%	6,80%	3%	0%
4.	Ικανότητες παρουσίασης και διαδικτυακής ομιλίας	37,50%	57,50%	2,50%	2,50%	0%
5.	Δυνατότητα ομαδικής εργασίας σε περιβάλλον cloud	38,80%	58,80%	1,20%	1,20%	0%
6.	Δυνατότητα διοργάνωσης διαδικτυακών συναντήσεων	42,80%	53,50%	3,70%	0%	0%
7.	Δυνατότητα δημιουργίας διαδικτυακών συναντήσεων, διαδικτυακών σεμιναρίων και άλλων μορφών διαδικτυακών συζητήσεων που διευκολύνουν την εκτέλεση επαγγελματικών	28,70%	56,30%	10%	5%	0%
8.	Προσαρμογή στις αλλαγές - δράση σε μια νέα κατάσταση	38,80%	52,50%	7,50%	1,20%	0%
9.	Ψυχική δύναμη και ανθεκτικότητα	47,50%	50%	2,50%	0%	0%
10.	Αυτοοργάνωση της εργασίας	57,20%	34%	8,80%	0%	0%
11.	Διαχείριση κρίσεων	40,50%	55,70%	3,80%	0%	0%
12.	Δυνατότητα ομαδικής εργασίας εξ αποστάσεως	52,70%	41,30%	4,70%	1,30%	0%
13.	Άλλο (διευκρινίστε)	Εργασία εξ αποστάσεως - προσαρμογή σε νέες καταστάσεις				

Πηγή: ίδια μελέτη με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας.

ΙΡΛΑΝΔΙΑ

Στην Ιρλανδία, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων περιέγραψε το σύνολο δεξιοτήτων (Factsheet 5) ως "πολύ σημαντικό" και "σημαντικό". Τόσο οι εργαζόμενοι του οικονομικού και διοικητικού τομέα (92% των ερωτηθέντων) όσο και οι εργοδότες του οικονομικού και διοικητικού τομέα (85% των ερωτηθέντων)

περιέγραψαν τις δεξιότητες ως «πολύ σημαντικές» και «σημαντικές».

Οι δεξιότητες με την υψηλότερη βαθμολογία ήταν:

- την ικανότητα αποτελεσματικής χρήσης λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας - αξιολογήθηκε ως πολύ σημαντική από το 62,5% των ερωτηθέντων,
- χρήση προηγμένων εργαλείων επικοινωνίας - αξιολογήθηκε ως πολύ σημαντική από το 58,5% των ερωτηθέντων,
- ικανότητα συνεργασίας σε ένα πολυπολιτισμικό και πολυεθνικό περιβάλλον επικοινωνίας - αξιολογήθηκε ως πολύ σημαντική από το 55,8% των ερωτηθέντων.

Λογαριασμός 04.5 - Αποτελέσματα της έρευνας στην Ιρλανδία.

Προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες των εργαζομένων στον οικονομικό και διοικητικό τομέα						
		Κλίμακα σπουδαιότητας				
		Πολύ σημαντικό	Σπουδαίος	Μέση τιμή	ΟΧΙ σημαντικό	Δεν πειράζει
1.	Αναλυτική και συμφραζόμενη σκέψη	36,50%	50,70%	10,30%	2,50%	0%
2.	Χρήση προηγμένων εργαλείων επικοινωνίας	58,50%	36%	5,50%	0%	0%
3.	Συμμόρφωση με τις ηθικές αρχές στην εργασία	52%	42,70%	4,10%	1,20%	0%
4.	Σωστή διατύπωση σκέψεων και αποτελεσματική επικοινωνία με το περιβάλλον του οικονομικού και διοικητικού κλάδου	42%	52,50%	5%	2,50%	0%
5.	Ταυτοποίηση και ταύτιση με τον οικονομικό και διοικητικό κλάδο	30%	43,70%	23,80%	2,50%	0%
6.	Είναι υπεύθυνος για την εκτέλεση των εργασιών	45,80%	50,50%	2,50%	1,20%	0%
7.	Παρουσίαση υψηλής προσωπικής κουλτούρας και ηθικής αξίας	45,80%	50,50%	2,50%	1,20%	0%
8.	Ανεξάρτητη απόδοση ομαδικής και ομαδικής συνεργασίας	45,80%	50,50%	2,50%	1,20%	0%

Προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες των εργαζομένων στον οικονομικό και διοικητικό τομέα

		Κλίμακα σπουδαιότητας				
		Πολύ σημαντικό	Σπουδαίος	Μέση τιμή	ΟΧΙ σημαντικό	Δεν πειράζει
9.	Αντιμέτωπιση αγχωτικών και προβληματικών καταστάσεων	52,50%	45%	2,50%	0%	0%
10.	Συνεχής βελτίωση των προσόντων σας	30%	43,70%	23,80%	2,50%	0%
11.	Τήρηση επαγγελματικού απορρήτου	40%	43,70%	13,80%	2,50%	0%
12.	Ανάληψη ευθύνης για τα αποτελέσματα της εργασίας και την ποιότητά της	24,70%	58,30%	15,80%	1,20%	0%
13.	Αυτοεκτίμηση	30%	43,70%	23,80%	2,50%	0%
14.	Διαπραγματευτικές ικανότητες	40%	52,50%	5%	2,50%	0%
15.	Ικανότητα διεξαγωγής δραστηριοτήτων μάρκετινγκ (ιδίως προώθησης και διαφήμισης)	47,50%	43,80%	6,70%	1%	1%
16.	Η ικανότητα αποτελεσματικής χρήσης λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας	62,50%	34,50%	3,00%	0%	0%
17.	Γνώση και συμμόρφωση με τους κανόνες προστασίας προσωπικών δεδομένων	55,50%	39%	5,50%	0%	0%
18.	Χτίζοντας μια σχέση	55,50%	39%	5,50%	0%	0%
19.	Ευκαμψία	48,80%	48,80%	1,20%	1,20%	0%
20.	Διοίκηση / Ηγεσία	30%	43,70%	23,80%	2,50%	0%
21.	Δημιουργικότητα	45,80%	40,50%	12,50%	1,20%	0%
22.	Οργάνωση της ίδιας της εργασίας	45,80%	50,50%	2,50%	1,20%	0%
23.	Αυτοπεποίθηση	35%	37,50%	17,50%	5%	5%
24.	την επιχειρηματικότητα	45,80%	50,50%	2,50%	1,20%	0%
25.	Επίλυση της σύγκρουσης	37,50%	58,80%	2,50%	1,20%	0%
26.	Ταχύτητα εκμάθησης	28,70%	51,30%	18,80%	1,20%	0%
27.	Ικανότητα αντιμετώπισης συναισθημάτων	32,50%	48,80%	16,20%	2,50%	0%
28.	Ικανότητες συνεργασίας σε πολυπολιτισμικό και πολυεθνικό περιβάλλον	55,80%	41,70%	2,50%	0%	0%
29.	Επίτευξη στόχων	37,50%	49,50%	10,50%	2,50%	0%
30.	Άλλοι, τι είδους;	Ικανότητα εργασίας σε διεθνές περιβάλλον, γνώση νέων κατευθυντήριων γραμμών, ψυχική ανθεκτικότητα				

Πηγή: ίδια μελέτη με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας.

Στην Ιρλανδία, η πλειονότητα των ερωτηθέντων περιέγραψε τον συνδυασμό δεξιοτήτων μετά τον COVID19 (Ενημερωτικό φύλλο 6) ως "πολύ σημαντικό" και "σημαντικό". Τόσο οι εργαζόμενοι του οικονομικού και διοικητικού τομέα (90% των ερωτηθέντων) όσο και οι εργοδότες του οικονομικού και διοικητικού τομέα (87% των ερωτηθέντων) περιέγραψαν τις δεξιότητες ως «πολύ σημαντικές» και «σημαντικές».

Οι δεξιότητες με την υψηλότερη βαθμολογία ήταν:

- η ικανότητα χρήσης καναλιών επικοινωνίας του Διαδικτύου για συνεργασία με την ομάδα, τους πελάτες, τους προμηθευτές - αξιολογήθηκε ως πολύ σημαντική από το 65% των ερωτηθέντων,
- η ικανότητα χρήσης λύσεων πληροφορικής για εξ αποστάσεως εργασία στον οικονομικό και διοικητικό κλάδο - αξιολογήθηκε ως πολύ σημαντική από το 65% των ερωτηθέντων,
- αυτοοργάνωση της εργασίας - αξιολογήθηκε ως πολύ σημαντική από το 57,2% των ερωτηθέντων.

Λογαριασμός 04.6 - Αποτελέσματα της έρευνας στην Ιρλανδία.

Σημασία των κοινωνικών και προσωπικών ικανοτήτων για την εκτέλεση επαγγελματικών καθηκόντων στον οικονομικό και διοικητικό κλάδο, λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές που προκαλούνται από τον COVID 19.						
		Κλίμακα σπουδαιότητας				
		Πολύ σημαντικό	Σπουδαίος	Μέση τιμή	ΟΧΙ σημαντικό	Δεν πειράζει
1.	Δυνατότητα χρήσης λύσεων πληροφορικής για εξ αποστάσεως εργασία στον οικονομικό και	65%	33,50%	1,50%	0%	0%
2.	Δυνατότητα χρήσης καναλιών επικοινωνίας του Διαδικτύου για συνεργασία με την ομάδα, τους πελάτες και τους προμηθευτές	65%	33,50%	1,50%	0%	0%
3.	Διαδικτυακή επικοινωνία	42%	52,70%	2,80%	2%	0%
4.	Ικανότητες παρουσίασης και διαδικτυακής ομιλίας	32,50%	62,50%	2,50%	2,50%	0%
5.	Δυνατότητα ομαδικής εργασίας σε περιβάλλον cloud	48,80%	48,70%	2,50%	0%	0%
6.	Δυνατότητα διοργάνωσης διαδικτυακών συναντήσεων	48,80%	48,70%	2,50%	0%	0%
7.	Δυνατότητα δημιουργίας διαδικτυακών συναντήσεων, διαδικτυακών σεμιναρίων και άλλων μορφών διαδικτυακών συζητήσεων που διευκολύνουν την εκτέλεση επαγγελματικών	32,50%	62,50%	2,50%	2,50%	0%

Σημασία των κοινωνικών και προσωπικών ικανοτήτων για την εκτέλεση επαγγελματικών καθηκόντων στον οικονομικό και διοικητικό κλάδο, λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές που προκαλούνται από τον COVID 19.

		Κλίμακα σπουδαιότητας				
		Πολύ σημαντικό	Σπουδαίος	Μέση τιμή	ΟΧΙ σημαντικό	Δεν πειράζει
8.	Προσαρμογή στις αλλαγές - δράση σε μια νέα κατάσταση	38,80%	52,50%	7,50%	1,20%	0%
9.	Ψυχική δύναμη και ανθεκτικότητα	47,50%	50%	2,50%	0%	0%
10.	Αυτοοργάνωση της εργασίας	57,20%	34%	8,80%	0%	0%
11.	Διαχείριση κρίσεων	32,50%	62,50%	2,50%	2,50%	0%
12.	Δυνατότητα ομαδικής εργασίας εξ αποστάσεως	52,70%	41,30%	4,70%	1,30%	0%
13.	Άλλο (διευκρινίστε)	Διαδικτυακή επικοινωνία, νέες τεχνολογίες, διεξαγωγή ζωντανών συναντήσεων από υπεύθυνους επικοινωνίας				

Πηγή: ίδια μελέτη με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας.

05

ΠΟΙΟΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ
ΔΟΚΙΜΩΝ

Ποιοτική έρευνα που πραγματοποιήθηκε με τη μορφή ατομικών συνεντεύξεων σε βάθος και στις τρεις χώρες εταίρους. Η έρευνα αφορούσε την ποσοτική έρευνα (internet ερωτηματολόγιο). Κατέστησε δυνατή την εμπάθυνση του υπό έρευνα θέματος και τη διευκρίνιση, για παράδειγμα, των τομέων αρμοδιοτήτων στους οποίους δίνει ιδιαίτερη προσοχή ο εργοδότης και τον καθορισμό των ελλείψεων ικανοτήτων μεμονωμένων ομάδων αποδεκτών. Η ατομική συνέντευξη χωρίστηκε σε δύο μέρη. Ο ερωτώμενος στο πρώτο μέρος συμπλήρωσε το ερωτηματολόγιο που επισυνάπτεται ως Παράρτημα 1 της Έκθεσης και στο δεύτερο μέρος διεξήχθη μια εις βάθος συνέντευξη χρησιμοποιώντας τις ερωτήσεις του Παραρτήματος 2 της Έκθεσης. Η μελέτη διεξήχθη σε μια ομάδα 120 ερωτηθέντων.

Τα άτομα που ερωτήθηκαν περιλαμβάνουν:

- Εργοδότες (30% των ερωτηθέντων),
- Εκπαιδευτικοί στον οικονομικό και διοικητικό τομέα (8% των ερωτηθέντων),
- Εργαζόμενοι που κατέχουν θέσεις που σχετίζονται με τον οικονομικό και διοικητικό κλάδο (61% των ερωτηθέντων),
- Άλλοι (1% των ερωτηθέντων).

Οι συμμετέχοντες σε εις βάθος συνέντευξη ήταν ευνοϊκοί για τη μελέτη. Όλοι ήταν πρόθυμοι να απαντήσουν στις ερωτήσεις που τέθηκαν, έδειξαν δέσμευση και διάθεση για συνεργασία. Πριν από κάθε συνέντευξη, οι στόχοι της μελέτης παρουσιάζονταν και συζητούνταν και συναντούνταν με κατανόηση.

Οι συνομιλίες αφορούσαν κυρίως τομείς όπως:

- Τα σχολεία που προετοιμάζουν τους εργαζόμενους για εργασία στον οικονομικό και διοικητικό τομέα αναπτύσσουν επαρκώς τις προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες των μαθητών,
- Ποιες προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες μεταξύ των εργαζομένων του οικονομικού και διοικητικού κλάδου επαληθεύονται στη διαδικασία πρόσληψης,
- Ποιες ικανότητες επιθυμούν οι εργοδότες και πώς τις έχει αλλάξει ο COVID,
- Ποιες προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες απαιτούνται για τις θέσεις των εργαζομένων στον οικονομικό και διοικητικό τομέα,
- Ποια κενά ικανοτήτων στον τομέα των προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων

διαγιγνώσκονται από εργοδότες ή εργαζόμενους.

Και στις τρεις χώρες, οι ερωτηθέντες τόνισαν ότι τα σχολεία που εκπαιδεύονται στον οικονομικό και διοικητικό τομέα δεν αναπτύσσουν προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες. Οι προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες παραλείπονται / περιθωριοποιούνται στα σχολεία». Για παράδειγμα, στην Ιρλανδία πρακτικά δεν υπάρχουν τέτοια θέματα (θέματα), οι προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες εμφανίζονται ως αποτέλεσμα ορισμένων δραστηριοτήτων. Δεν υπάρχουν ειδικά μαθήματα στο σχολείο. Το σχολείο εξακολουθεί να δίνει έμφαση στις επαγγελματικές ικανότητες και τις σκληρές ικανότητες. Ως εκ τούτου, στις συνεντεύξεις, οι εργοδότες επεσήμαναν ότι σήμερα πρέπει να ξεχαστεί ο παλιός κανόνας «Οι άνθρωποι απασχολούνται για σκληρές ικανότητες και απολύονται με ήπιες δεξιότητες». Ωστόσο, για να συμβεί αυτό, οι νέοι πρέπει να μπορούν να αναπτύξουν διαπροσωπικές δεξιότητες. Οι περισσότεροι από τους νεοπροσλαμβανόμενους στον οικονομικό και διοικητικό τομέα συμπεριφέρονται «εσωστρεφείς, κάτι που μπορεί να προκαλέσει συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο». Αυτοί οι άνθρωποι πρέπει οπωσδήποτε να εργαστούν για τη διαπροσωπική ανάπτυξη και την επικοινωνία. Οι νέοι στερούνται ικανοτήτων όπως: διεκδικητικότητα, δεξιότητες επικοινωνίας, αντίσταση στο άγχος, ικανότητα ομαδικής εργασίας, δημιουργικότητα, διαχείριση χρόνου και ακρίβεια, αυτοπειθαρχία, καλή οργάνωση της εργασίας, ανοιχτό πνεύμα εργασίας σε ομάδα, ευφυΐα και ευθυμία. σταση ζωής.

Οι εργοδότες επιβεβαίωσαν ότι μεταξύ των νέων που είναι υποψήφιοι που προσλαμβάνονται για οικονομικές και διοικητικές θέσεις, παρατηρούν:

- ανυπομονησία στην επιδίωξη στόχων,
- προσδοκία μιας γρήγορης προώθησης,
- την ανάγκη για άμεση ικανοποίηση μετά από κάθε εργασία.

Σήμερα, οι νέοι στερούνται πίστης στις δεξιότητές τους και στην ικανότητα να μιλούν μπροστά σε κοινό. Έχουν όλες τις απαραίτητες σκληρές γνώσεις και δεξιότητες, αλλά δεν ξέρουν πώς να διεξάγουν συναντήσεις με πελάτες και πώς να κανονίζουν την ατζέντα της συνάντησης. Δεν έχουν τις κοινωνικές δεξιότητες που τους επιτρέπουν να αλληλεπιδρούν αποτελεσματικά με έναν πελάτη και να πουλάνε ένα προϊόν ή μια ιδέα.

Σήμερα, οι νέοι στερούνται κριτικής σκέψης και δεξιοτήτων διερεύνησης. Δεν ξέρουν πού να αναζητήσουν πληροφορίες ή ποια εργαλεία να χρησιμοποιήσουν για να τις βρουν, παρά το γεγονός ότι έχουν σκληρές δεξιότητες που έχουν μάθει στο σχολείο. Επιπλέον, δεν έχουν δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων. Δεν μπορούν να αντιμετωπίσουν την πίεση του χρόνου και του φόρτου εργασίας, που με τη σειρά του

επηρεάζει την ικανότητά τους να εκτελούν αποτελεσματικά καθήκοντα. Λόγω του γεγονότος ότι οι γνώσεις τους δεν εφαρμόζονται σε πραγματικές συνθήκες, δεν ξέρουν πώς να λύνουν ασυνήθιστα προβλήματα που δεν είναι παραδείγματα σχολικών βιβλίων. Υπάρχει πολύ λίγη πρακτική μάθηση, με βάση καλές πρακτικές, με τη συμμετοχή επαγγελματιών και δραστηριότητες που βασίζονται σε πραγματικές καταστάσεις.

Οι ακόλουθες προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες έχουν υποδειχθεί από εργοδότες στον οικονομικό και διοικητικό τομέα ως επαληθευμένες και αναμενόμενες στις διαδικασίες πρόσληψης.

Εικόνα 05.1 - Οι προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες ελέγχθηκαν κατά τη διαδικασία πρόσληψης πριν από την πανδημία του κορωνοϊού SARS-CoV-2.



Πηγή: δική της μελέτη με βάση τα αποτελέσματα μεμονωμένων συνεντεύξεων

Σήμερα, ειδικά μετά την πανδημία του κορωνοϊού SARS-CoV-2, διάφορες ικανότητες που σχετίζονται με την εργασία και τις διαδικτυακές δραστηριότητες προστίθενται στις προαναφερθείσες επιθυμητές προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες. Η νέα πραγματικότητα δεν ξεχνά τα προαναφερθέντα Ικανότητες, αλλά απαιτεί επιπλέον νέες, νέες ικανότητες όπως αυτές που παρουσιάζονται στο Σχήμα 2.

Εικόνα 05.2 - Ικανότητες στη διαδικασία πρόσληψης μετά την πανδημία του κορωνοϊού SARS-CoV-2.



Πηγή: δική της μελέτη με βάση τα αποτελέσματα μεμονωμένων συνεντεύξεων

Η εξ αποστάσεως εργασία είναι μια ευρύτερη έννοια από την τηλεργασία, αλλά δεν έχει οριστεί ακόμη στον Κώδικα Εργασίας στην Πολωνία. Η πανδημία COVID-19 και οι σχετικοί περιορισμοί, όπως η υποχρέωση καραντίνας, συνέβαλαν στη διάδοση της εξ αποστάσεως εργασίας σε όλες τις χώρες εταίρους. Στην Πολωνία, είναι αποτέλεσμα της πανδημίας ότι η εξ αποστάσεως εργασία έχει επικυρωθεί επίσημα και νομικά βάσει του λεγόμενου πράξη covid. Οι ερωτηθέντες παραδέχονται ότι «... μια πανδημία, και μάλιστα η ανάγκη εξ αποστάσεως εργασίας, άλλαξε τη στάση των εργαζομένων ως προς την ταχύτητα επίλυσης εργασιών. Ταυτόχρονα, αποδείχθηκε ότι μια συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων είναι πολύ καλύτερη (πιο αποτελεσματική) στο να εργάζεται εξ αποστάσεως .. ». Ορισμένοι από τους ερωτηθέντες εργοδότες δίνουν προσοχή στα προβλήματα που έχουν παρατηρηθεί στην εξ αποστάσεως εργασία και, κατά συνέπεια, στην ανάγκη απόκτησης ικανοτήτων που μέχρι τώρα, κατά τη διάρκεια της στάσιμης εργασίας στο γραφείο, θα μπορούσαν να παρακολουθούνται επακριβώς «... η ικανότητα εργασίας ο δικός του και η οργάνωσή του ... εργαζόμενοι από απόσταση δεν μπορούν να μοιράσουν το χρόνο τους στο σπίτι μεταξύ δουλειάς και οικιακής εργασίας. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι αρχικά ήταν πολύ δύσκολο να οργανώσεις τον χρόνο σου... να τον χωρίσεις σε επαγγελματικές και οικιακές υποχρεώσεις... εδώ υπήρχαν προβλήματα με την ικανότητα να οργανώσεις καλά τον χρόνο/εργασία/χώρο εργασίας». Ως εκ τούτου, υπάρχουν ορισμένες ανησυχίες μεταξύ ορισμένων εργοδοτών ότι δεν θα είναι

όλοι οι εργαζόμενοι σε θέση να επιτύχουν τόσο καλά αποτελέσματα χρησιμοποιώντας εξ αποστάσεως εργασία που πέτυχαν όταν εργάζονταν ακίνητοι. Από την άλλη πλευρά, το δεύτερο μέρος των ερωτηθέντων επισημαίνει ότι η εξ αποστάσεως εργασία έχει αυξήσει σημαντικά την αποτελεσματικότητα της εργασίας των γυναικών που έχουν λιγότερο άγχος που σχετίζεται με την ανάγκη να πάρουν ένα παιδί ή να ελέγξουν ένα παιδί. Υπάρχουν περιπτώσεις όπου η εξ αποστάσεως εργασία έχει βελτιώσει την αποτελεσματικότητα της εργασίας των εργαζομένων. Ωστόσο, όλοι συμφωνούν ότι τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες πρέπει να είναι κατάλληλα προετοιμασμένοι να εργαστούν εξ αποστάσεως.

Μεταξύ των ικανοτήτων που έχουν ιδιαίτερη σημασία για τους εργοδότες και το διοικητικό προσωπικό είναι:

- ικανότητα διαχείρισης διάσπαρτων ομάδων,
- την ικανότητα εκπαίδευσης εργαζομένων σε λύσεις πληροφορικής που υποστηρίζουν την εξ αποστάσεως εργασία,
- ικανότητα επίβλεψης και παρακολούθησης της εξ αποστάσεως εργασίας των εργαζομένων,
- ικανότητα διεξαγωγής αποτελεσματικών συναντήσεων και διαδικτυακών σεμιναρίων σε ηλεκτρονική μορφή.

Μεταξύ των ικανοτήτων που πρέπει να έχουν οι εργαζόμενοι για να εκτελούν αποτελεσματικά τα επαγγελματικά τους καθήκοντα εξ αποστάσεως, οι εργοδότες ανέφεραν κυρίως:

- δεξιότητες διαδικτυακής επικοινωνίας (προφορική και γραπτή επικοινωνία),
- Ικανότητες πληροφορικής που σχετίζονται με διαδικτυακή εργασία στην εικονική πραγματικότητα,
- άνοιγμα σε αλλαγές,
- προθυμία για μάθηση.

Μεταξύ των ικανοτήτων που οι εργαζόμενοι περιγράφουν ως ανεπαρκώς ανεπτυγμένες και απαραίτητες για την αποτελεσματική εκτέλεση των επαγγελματικών τους καθηκόντων εξ αποστάσεως, αναφέρονται επίσης από τους εργοδότες: Ικανότητες πληροφορικής που σχετίζονται με την ηλεκτρονική εργασία στην εικονική πραγματικότητα και αυτοπειθαρχία. Πάνω από το 60% των ερωτηθέντων εργαζομένων επιβεβαιώνουν κάποια δυσκολία στο διαχωρισμό της επαγγελματικής και της ιδιωτικής τους ζωής. Μερικοί από αυτούς είναι άνθρωποι που δυσκολεύονται να αναγκάσουν τον εαυτό τους να εργαστεί και οι άλλοι μισοί δεν μπορούν να σταματήσουν να εργάζονται - τα λεγόμενα εργασιομανείς.

Οι εργαζόμενοι επέστησαν επίσης την προσοχή στο άγχος που σχετίζεται με την απομακρυσμένη εργασία και το πρόβλημα της αντιμετώπισης αυτού του άγχους. Πρόκειται για μια εντελώς νέα οικονομική

και επαγγελματική κατάσταση, αλλά και οικογένεια και ζωή. Σε αυτή τη διαμόρφωση, οι προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες είναι κρίσιμες στη νέα πραγματικότητα. Ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα με τις αλλαγές. Αυτό είναι το θέμα που θα είναι μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις για τους εργοδότες που θα πρέπει να αντιμετωπίσουν. Όλοι οι εργοδότες δίνουν προσοχή στη σημασία των soft skills. Αναγνωρίζουν ότι οι σκληρές ικανότητες μεταξύ των εργαζομένων είναι σε καλό επίπεδο, ενώ ταυτίζονται με τις προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες. Αυτό πρέπει να κοιτάζουν και τα σχολεία. Δεν υπάρχουν αρκετές soft skills στα προγράμματα "είναι απαραίτητο να συμπεριληφθούν προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες στην επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων του οικονομικού και διοικητικού τομέα, ώστε οι νέοι να είναι καλύτερα προετοιμασμένοι για το επάγγελμά τους".

Οι εργοδότες έδωσαν επίσης δικαίως προσοχή στα χαρακτηριστικά της νέας γενιάς. Η ανάπτυξη «... μια νέα γενιά επικεντρωμένη στα τηλέφωνα, που ζει στον ψηφιακό κόσμο» δεν είναι χωρίς σημασία. Ως αποτέλεσμα, οι ήπιες δεξιότητες δεν ενισχύονται και η επικοινωνία γίνεται μία από τις επιθυμητές μαλακές δεξιότητες στην αγορά εργασίας σήμερα.

Η συνέπεια ήταν εκπληκτική. Σχεδόν το 90% των ανθρώπων επιβεβαίωσε ότι «δεν θα πετύχεις τίποτα περισσότερο σε ένα θρανίο...», «το σχολείο θα κάνει λίγα...», «τα πρακτικά εργαστήρια και οι εκπαιδεύσεις είναι η μόνη ευκαιρία να χτίσεις και να αναπτύξεις διαπροσωπικές ικανότητες... », «χωρίς πρακτική άσκηση, δεν θα δούμε καμία βελτίωση. Οι εργοδότες δήλωσαν ότι είναι εξαιρετικά σημαντικό για το σχολείο να παράγει χρόνο για την ανάπτυξη προσωπικών ικανοτήτων, όχι από δασκάλους αλλά από εκπαιδευτές επιχειρήσεων και επαγγελματίες. Είναι σημαντικό οι νέοι να μαθαίνουν προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες σε κάθε μάθημα, αλλά και να έχουν ειδικά μαθήματα και εργαστήρια για πρακτικές ασκήσεις. Τα παραδείγματα που παρείχαν οι εργοδότες περιελάμβαναν εργαστήρια μελέτης περίπτωσης, συναντήσεις με επιχειρηματίες, προσομοιώσεις με χρήση σύγχρονων ψηφιακών τεχνικών, περισσότερες πρακτικές στους χώρους εργασίας, περισσότερη επαφή με άλλα άτομα από τον κλάδο, εκπαίδευση στην παρατήρηση και ανάλυση των αντιδράσεών τους στις διαπροσωπικές επαφές στα φυτά.

06

ΠΑΝΔΗΜΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

Η περίοδος της πανδημίας είχε μακροπρόθεσμες επιπτώσεις και στο πλαίσιο της ανάγκης οικοδόμησης και ενίσχυσης προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων μεταξύ των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του διοικητικού και οικονομικού τομέα. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η περίοδος της πανδημίας του κορωνοϊού SARS-CoV-2 είχε σημαντικό αντίκτυπο στην αγορά εργασίας και στην ανάγκη οι εργαζόμενοι να αποκτήσουν νέες ικανότητες. Η νέα κατάσταση δημιούργησε την ανάγκη αλλαγής του συστήματος εργασίας και μετάβασης στον απομακρυσμένο τρόπο λειτουργίας.

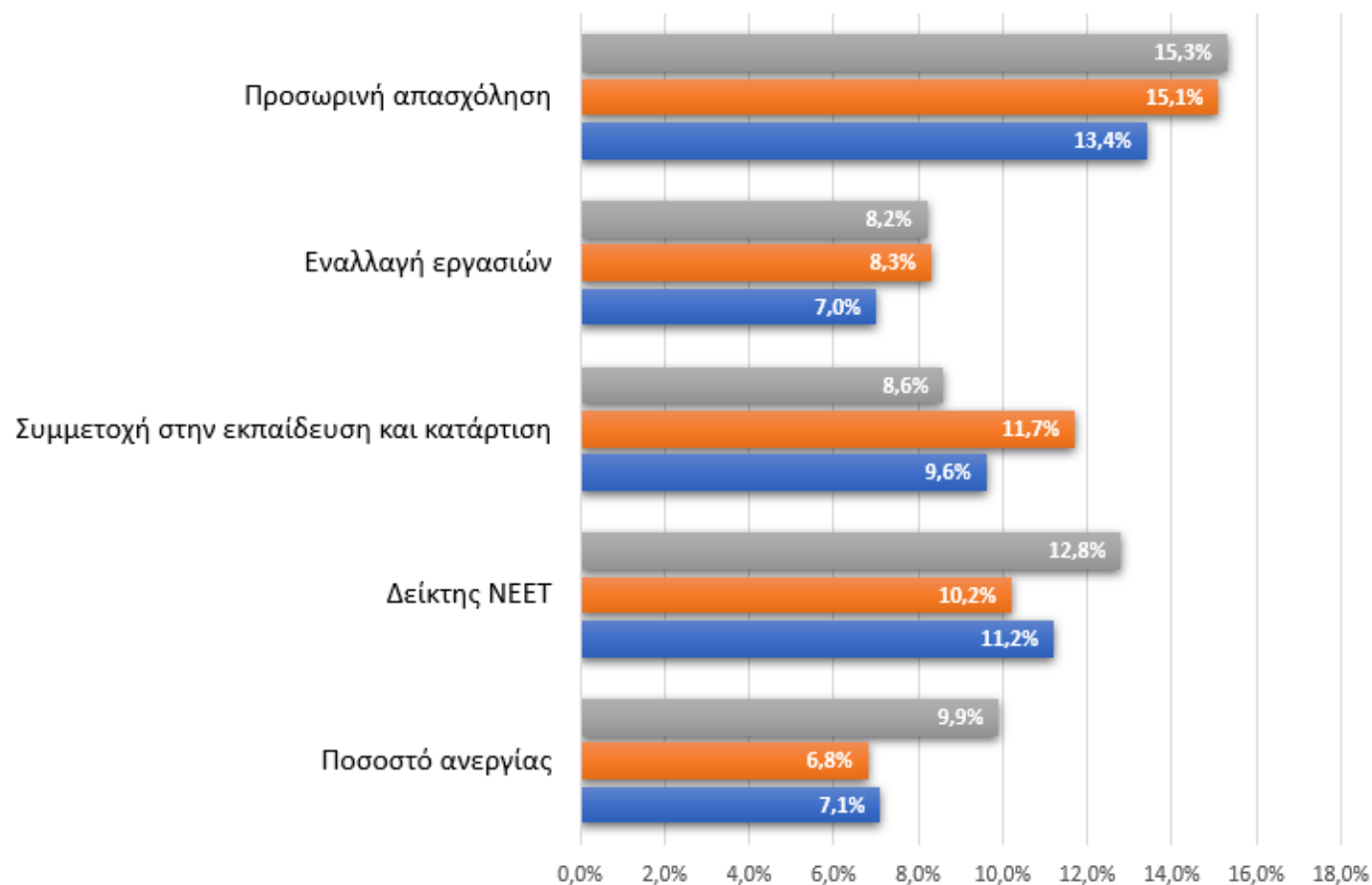
Σύμφωνα με την πρόβλεψη που παρουσιάζεται στο Competences 4.0, η οποία υποδεικνύει ότι στην εποχή των αλλαγών στην αγορά εργασίας, τα εκπαιδευτικά συστήματα θα πρέπει:

- Να είστε έτοιμοι για συνεχείς τροποποιήσεις και να αντιδράτε στις γρήγορες αλλαγές στις αγορές εργασίας. Αυτό απαιτεί μια ευέλικτη προσέγγιση και προσαρμοστικότητα που από τη φύση τους είναι δύσκολο να εφαρμοστούν στα εκπαιδευτικά συστήματα.
- Βρείτε μια ισορροπία μεταξύ της διδασκαλίας σκληρών και μαλακών δεξιοτήτων στη διδακτική διαδικασία - σήμερα μπορεί να παρατηρηθεί μια σαφής αύξηση της ζήτησης για μαλακές δεξιότητες και το πλεονέκτημά τους έναντι των σκληρών δεξιοτήτων.
- Δημιουργήστε ένα συνεκτικό οικοσύστημα με την αγορά εργασίας στο οποίο οι μαθητές μπορούν να αναπτύξουν τις κατάλληλες δεξιότητες.
- Ο συνδυασμός της μελέτης με την εργασία θα επιτρέψει, αφενός, τη γρήγορη δοκιμή νέων διδακτικών λύσεων στο χώρο εργασίας και, αφετέρου, την εκμάθηση για τις πιο πρόσφατες τεχνολογίες που χρησιμοποιούνται σε μια δεδομένη θέση. Μια τέτοια λύση μπορεί να γεφυρώσει σημαντικά το χάσμα μεταξύ του εκπαιδευτικού συστήματος και της αγοράς εργασίας.

Οι συνθήκες και οι καθοριστικοί παράγοντες της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών επηρεάζονται από τις ενδεικνυόμενες τάσεις απασχόλησης κατά την πανδημία του κορωνοϊού SARS-CoV-2. Το 2019, η απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση κορυφώθηκε - σχεδόν 200 εκατομμύρια θέσεις εργασίας. Ο αυξανόμενος πληθυσμός και η οικονομική ανάπτυξη οδήγησαν σε καθαρή αύξηση περίπου 12 εκατομμυρίων θέσεων εργασίας από το 2011. Ωστόσο, η πανδημία SARS-CoV-2 διέκοψε τις θετικές τάσεις και προκάλεσε αρκετές δυσκολίες. Το 2020 χάθηκαν πάνω από 2,5 εκατομμύρια θέσεις εργασίας. Η ανεργία έχει αυξηθεί, το ποσοστό των νέων που δεν φοιτούν στην εκπαίδευση και στην απασχόληση (NEETs) έχει αυξηθεί και λιγότεροι ενήλικες έχουν

λάβει μέρος στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Γράφημα 06.1 - Ανάπτυξη βασικών δεικτών αγοράς εργασίας



Πηγή: Cedefop, 2021 - Δείκτες ανάλυσης δεξιοτήτων με βάση τα δεδομένα ΕΕΔ της ΕΕ.

Η πιο ορατή τάση στην αγορά εργασίας είναι η σημαντική αύξηση του αριθμού των ατόμων που εργάζονται εξ αποστάσεως από το σπίτι. Το 2020, το επίπεδο τέτοιων εργασιών ανήλθε σε πάνω από 12%. Αυτή η αύξηση οφείλεται κυρίως στους εργαζομένους, όπου το ποσοστό των ατόμων που υποβάλλουν αίτηση για εξ αποστάσεως εργασία έχει σχεδόν τετραπλασιαστεί από το 2019. Για τους αυτοαπασχολούμενους, μια ομάδα όπου η εξ αποστάσεως εργασία ήταν πολύ πιο κοινή πριν από την πανδημία, το ποσοστό ήταν μέτριο από 19% σε 22%.

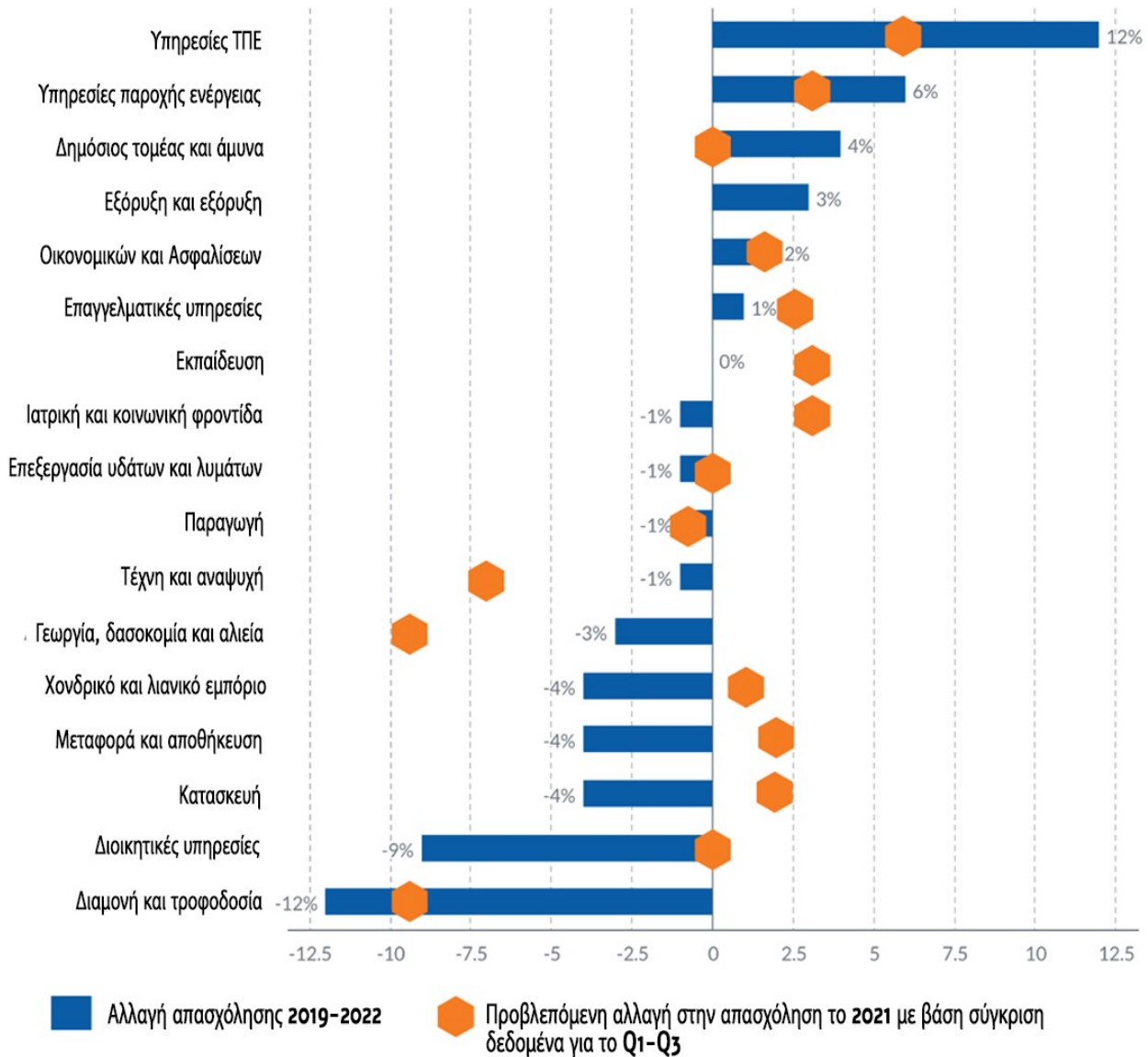
Οι βιομηχανίες HORECA (φιλοξενίας, εστίασης, εστίασης), διοίκησης και κατασκευών ήταν από τους κλάδους που επλήγησαν περισσότερο το 2020. Η αύξηση της απασχόλησης στις υπηρεσίες ΤΠΕ, τις υπηρεσίες παροχής ενέργειας και τον δημόσιο και αμυντικό τομέα συνέβαλε στην αντιστάθμιση ορισμένων απωλειών απασχόλησης σε διάφορες χώρες.

⁴⁸ Ibidem

Καθώς η τριμηνιαία Έρευνα Εργατικού Δυναμικού για το 2021 είναι διαθέσιμη μέχρι το 3ο τρίμηνο του 2021, μπορούμε να δούμε πώς αναπτύχθηκε η απασχόληση σε τομείς το δεύτερο έτος της πανδημίας. Οι υπηρεσίες ΤΠΕ είναι και πάλι ο τομέας με τη μεγαλύτερη ανάπτυξη στην απασχόληση. Η απασχόληση αυξήθηκε στις ενεργειακές υπηρεσίες, την εκπαίδευση και την υγεία και την κοινωνική περίθαλψη. Από την άλλη πλευρά, η πανδημία συνέχισε να οδηγεί σε περαιτέρω απώλειες θέσεων εργασίας στη HORECA, τη διοίκηση, τη γεωργία και τον χρηματοπιστωτικό τομέα το 2021.

Ο βαθμός τηλεσκοπιμότητας διαχωρίζει σαφώς τους αναπτυσσόμενους και τους παρακμάζοντες τομείς. Οι τομείς που παρέχουν υπηρεσίες υψηλού επιπέδου ή εξειδικευμένες είχαν σχετικά καλές επιδόσεις το πρώτο έτος της πανδημίας, ενώ χάθηκαν θέσεις εργασίας στις κατασκευές και τη μεταποίηση, αν και λιγότερες από ό,τι είχε αρχικά προβλεφθεί. Οι περισσότερες θέσεις εργασίας χάθηκαν σε λιγότερο εξειδικευμένες υπηρεσίες που βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στην προσωπική επαφή με τους πελάτες, όπως το εμπόριο και οι διοικητικές υπηρεσίες (κυρίως υπηρεσίες γραφείου, ενοικίασης, χρηματοδοτικής μίσθωσης, προσλήψεων και ταξιδιωτικών πρακτορείων). Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο να ενισχυθούν αυτοί οι τομείς.

Γράφημα 06.2 - Αλλαγή στην απασχόληση στην ΕΕ σε διάγραμμα και τομείς (πρόβλεψη 2019-2020 για το 2021, σε%)



Πηγή: Cedefop, 2021, Δείκτες ανάλυσης δεξιοτήτων που βασίζονται σε δεδομένα ΕΕΔ και κύριους δείκτες ΕΕΔ.

Ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων (ESI) είναι ο σύνθετος δείκτης του Cedefop που μετρά την απόδοση των συστημάτων δεξιοτήτων της ΕΕ. Το ESI μετρά την "απόσταση των χωρών από τα ιδανικά" αποτελέσματα. Αυτή η ιδανική επίδοση επιλέγεται ως η υψηλότερη που έχει επιτευχθεί από οποιαδήποτε χώρα σε μια περίοδο 7 ετών. Η ιδανική απόδοση κλιμακώνεται στο 100 και στη συνέχεια υπολογίζονται και συγκρίνονται τα αποτελέσματα όλων των χωρών. Τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία αποτελούνται από τρεις πυλώνες. ανάπτυξη δεξιοτήτων, ενεργοποίηση και αντιστοίχιση, το καθένα

μετρώντας μια διαφορετική πτυχή του συστήματος δεξιοτήτων. Η βάση του ESI είναι 15 μεμονωμένοι δείκτες από διαφορετικά διεθνή σύνολα δεδομένων. Τα αποτελέσματα υπολογίζονται ανά χώρα στο επίπεδο των δεικτών. Στη συνέχεια, υπολογίζεται ο μέσος όρος των αποτελεσμάτων στα διάφορα επίπεδα και, τέλος, δημιουργείται μια βαθμολογία ευρετηρίου. Για να το καταδείξουμε αυτό, ένας δείκτης (ή πυλώνας, υποπυλώνας κ.λπ.) βαθμολογία 65 υποδηλώνει ότι η χώρα πέτυχε το 65% των ιδανικών βαθμολογιών. Άρα υπάρχει ακόμα 35% (100-65) περιθώρια βελτίωσης. Η βαθμολογία 100 αντιστοιχεί στην επίτευξη των «συνόρων», δηλαδή των φιλόδοξων αποτελεσμάτων-στόχων για αυτόν τον δείκτη. Η βαθμολογία 0 αντιστοιχεί στη χαμηλότερη απόδοση. Το σκιασμένο μέρος στα παρακάτω γραφήματα δείχνει πόσο (σε%) η χώρα έχει ξεπεράσει την ιδανική απόδοση, ενώ η διακεκομμένη γραμμή δείχνει ποια είναι η απόσταση που απομένει μέχρι να επιτευχθεί η καλύτερη απόδοση.

Αποτελέσματα Κύπρου - 2021

Η Κύπρος κατατάσσεται στην 28η θέση στην έκδοση του 2021, παραμένοντας στην ίδια θέση με το 2020, και έτσι εξακολουθεί να ανήκει στην ομάδα των 31 χωρών «χαμηλών επιδόσεων». Έχει κακή ανάπτυξη δεξιοτήτων και αντιστοιχία δεξιοτήτων (31η και 28η, αντίστοιχα), αλλά μέση ενεργοποίηση δεξιοτήτων (18η θέση).

Η Κύπρος κατατάσσεται στην 31η θέση για την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Έχει χαμηλό ρεκόρ «ανάγνωσης, μαθηματικών και ακαδημαϊκών επιδόσεων», «πρόσφατης εκπαίδευσης» και «μαθητών ΕΕΚ», καταλαμβάνοντας την 29η θέση στις δύο πρώτες και την 31η στη δεύτερη. Η κορυφαία κατάταξη στον πυλώνα είναι για "ανώτερο δευτεροβάθμιο (και άνω)", αλλά εξακολουθεί να βρίσκεται στο κάτω μισό της κατάταξης (17η θέση).

Η Κύπρος έχει μέσες βαθμολογίες στην ενεργοποίηση δεξιοτήτων, τερματίζοντας 18η το 2021. Επίσης, κατατάσσεται σχετικά καλά στον «Δείκτη Δραστηριότητας (Ηλικίες 25-54)» (κατάταξη 14) και στον «Δείκτη Δραστηριότητας (Ηλικίες 20-24)» (κατάταξη 15). Έχει σχετικά κακή απόδοση στους περισσότερους από τους άλλους δείκτες.

Η Κύπρος κατατάσσεται στην 28η θέση για τις δεξιότητες που ταιριάζουν για άλλη μια χρονιά.

Ιρλανδία - Αποτελέσματα 2021

Η Ιρλανδία κατατάσσεται στην 26η θέση στην κυκλοφορία του 2021, παραμένοντας στην ίδια θέση με το 2020. Δεύτερη θέση στην ομάδα χωρών «χαμηλών επιδόσεων», 14η στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, 19η στην ενεργοποίηση δεξιοτήτων και 29η στην αντιστοιχία δεξιοτήτων.

Η Ιρλανδία κατατάσσεται στην 14η θέση για την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Πολύ καλά κάνει η ίδια στην «ανάγνωση, τα μαθηματικά και τις ακαδημαϊκές επιδόσεις» και την «πρόσφατη εκπαίδευση», όπου κατατάσσεται και οι δύο στην 4η θέση. Από την άλλη πλευρά, η Ιρλανδία έχει πολύ χαμηλή

αναλογία μαθητών ΕΕΚ και δασκάλων προσχολικής ηλικίας, καταλαμβάνοντας την 29η θέση και για τα δύο.

Η Ιρλανδία κατατάσσεται στην 19η θέση στην ενεργοποίηση δεξιοτήτων. Έχει μέση επίδοση σε τρεις από τους τέσσερις δείκτες, αλλά την προτελευταία επίδοση για το ποσοστό δραστηριότητας της μεγαλύτερης κούρτης (ηλικίας 25-54 ετών), καταλαμβάνοντας έτσι την 30η θέση.

Η Ιρλανδία έχει σχετικά αδύναμες δεξιότητες σε σύγκριση με τις επιδόσεις του 2021, καταλαμβάνοντας την 29η θέση. Κατατάσσεται χαμηλότερα από την 25η θέση για όλους τους δείκτες αυτού του πυλώνα, με εξαίρεση τη «μακροχρόνια ανεργία» όπου ωστόσο κατατάσσεται στην 14η θέση.

Πολωνία - Αποτελέσματα 2021

Η Πολωνία καταλαμβάνει τη 10η θέση στην έκδοση του 2021, παραμένοντας στην ίδια θέση με το 2020 και βρίσκεται στην ομάδα του «μέσου επιτεύγματος». Κατατάχθηκε 18η στην Ανάπτυξη Δεξιοτήτων, 17η στην Ενεργοποίηση Δεξιοτήτων και στην 4η στην Αντιστοίχιση Δεξιοτήτων.

Η Πολωνία κατατάσσεται στην 18η θέση όσον αφορά την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Τα πάει αρκετά καλά σε δείκτες εκπαιδευτικού επιπέδου όπως «ανώτερο δευτεροβάθμιο (και άνω)», «ανάγνωση, μαθηματικά και επιστήμες» και «πρόσφατη κατάρτιση», όπου κατατάσσεται στην τρίτη θέση και των τριών. Ωστόσο, κατατάσσεται κάτω από την 20η θέση για την «αναλογία μαθητή προς δάσκαλο στην προσχολική ηλικία» και «υψηλές ψηφιακές δεξιότητες».

Η Πολωνία κατατάσσεται 17η στην ενεργοποίηση δεξιοτήτων, με πολύ καλή βαθμολογία στο «Early Leavers» (7η), αλλά με μέτρια ή χαμηλότερη βαθμολογία σε άλλους δείκτες, όπως ο «Δείκτης Δραστηριότητας (25-54)», όπου κατατάσσεται 23η θέση.

Η Πολωνία έχει καλές δεξιότητες αντιστοίχισης, καταλαμβάνοντας την 9η θέση σε αυτόν τον πυλώνα. Παρά την αρκετά χαμηλή κατάταξη στον «Δείκτη Υπερπροσόντων (Απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης)» το 2021 (21η θέση), έχει το δεύτερο καλύτερο αποτέλεσμα στη «μακροχρόνια ανεργία» και κατατάσσεται 3η στην «αναντιστοιχία προσόντων».

07

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ |

- Επαγγέλματα στον οικονομικό και διοικητικό τομέα υπάρχουν και χρειάζονται στις περισσότερες εταιρείες και ιδρύματα, πράγμα που σημαίνει ότι η ζήτηση για εργαζόμενους δεν θα μειωθεί προς το παρόν. Αυτό επιβεβαιώνεται και από τις συνεντεύξεις με εργοδότες.
- Η αύξηση του αριθμού των αποφοίτων με τεχνικά, οικονομικά και διοικητικά προσόντα θα πρέπει να αποτελεί προϋπόθεση του εκπαιδευτικού συστήματος. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει προσπάθειες για την προώθηση της κατάρτισης και της εκπαίδευσης στην επιστήμη, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά (STEM) και τις σχετικές μελλοντικές ευκαιρίες σταδιοδρομίας σε αυτούς τους κλάδους.
- Ενίσχυση της εκπαίδευσης και κατάρτισης (σε όλα τα επίπεδα) στις ψηφιακές δεξιότητες. Αυτό περιλαμβάνει την προώθηση υφιστάμενων προγραμμάτων στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση προκειμένου να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση και το ενδιαφέρον για τέτοιες ευκαιρίες στους μαθητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Καλύπτει επίσης την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων και την προώθηση της εκπαίδευσης στις ΤΠΕ και της δια βίου μάθησης που απευθύνεται στις γυναίκες. Ευρύτερα, προώθηση της ελκυστικότητας των υπηρεσιών ΤΠΕ ως σταδιοδρομίας.
- Ενίσχυση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης (σε όλα τα επίπεδα) για την υποστήριξη της επιχειρηματικότητας. Αυτό περιλαμβάνει την προώθηση μαθημάτων επιχειρηματικότητας σε σχολεία, πανεπιστήμια και προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης.
- Υπάρχει ανάγκη να φροντίσουμε και να ενισχύσουμε συνειδητά όχι μόνο τις σκληρές, βιομηχανικές ικανότητες, αλλά και τις ήπιες ικανότητες, που βοηθούν τους εργαζόμενους και τους εργοδότες στην εκτέλεση επαγγελματικών καθηκόντων, ενισχύουν την ποιότητα του κλάδου και επιτρέπουν τη διαδικασία πιθανής προσαρμογής σε νέα κατευθυντήριες γραμμές ή προοπτικές για τον διοικητικό τομέα.οικονομικές.

- Βελτίωση και ευθυγράμμιση των αποτελεσμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις απαιτήσεις του κλάδου σε δεξιότητες και βελτίωση της εκπαιδευτικής απόδοσης και βελτίωση της παρακολούθησης των τάσεων στις απαιτήσεις του κλάδου σε δεξιότητες και ενίσχυση της πρόβλεψης των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες. Οι υπάρχουσες αναντιστοιχίες δεξιοτήτων και οι αναμενόμενες αλλαγές στις μελλοντικές ανάγκες σε δεξιότητες καταδεικνύουν την ανάγκη προσαρμογής των μαθησιακών αποτελεσμάτων ώστε να ανταποκρίνονται καλύτερα στις τρέχουσες και μελλοντικές απαιτήσεις δεξιοτήτων στον επιχειρηματικό τομέα.
- Η έρευνα που διεξήχθη δείχνει ότι για τους εργοδότες, οι βασικές προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες στον οικονομικό και διοικητικό τομέα είναι:
 - επικοινωνιακές δεξιότητες,
 - αναλυτική σκέψη,
 - συνεχής βελτίωση των προσόντων σας και ετοιμότητα να αναπτύξετε τις ικανότητές σας (ταχύτητα μάθησης, άνοιγμα στις αλλαγές),
 - Δημιουργικότητα,
 - αυτοοργάνωση της εργασίας,
 - επίλυση τεχνικών και τεχνολογικών προβλημάτων και χρήση ψηφιακών λύσεων στην επαγγελματική εργασία.

Οι προαναφερθείσες προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες συμπίπτουν με τα αποτελέσματα έρευνας που πραγματοποιήθηκε από το Future Industry Platform Foundation - Observatory of Future Competences , που παρουσιάζουν ποιες ικανότητες θα είναι απαραίτητες στα επαγγέλματα του μέλλοντος. Πρέπει λοιπόν να αναφερθεί ότι εάν ενισχύσουμε τις ικανότητες των εργαζομένων στον οικονομικό και διοικητικό τομέα στους προαναφερθέντες τομείς, θα ανταποκρίνονται και στις απαιτήσεις για τα επαγγέλματα του μέλλοντος.

- Είναι σαφές από την έρευνα ότι το σχολείο είναι ο πρώτος κρίκος στην αλυσίδα διαμόρφωσης προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων. Αξίζει τον κόπο να συμπεριληφθούν περισσότερες ώρες στα προγράμματα σπουδών για να βοηθηθούν οι μαθητές να βελτιώσουν τις ήπιες δεξιότητές τους. Ωστόσο, αυτό είναι μόνο η αρχή. Η συνεχής βελτίωση των ικανοτήτων είναι απαίτηση των σημερινών οικονομιών και της αγοράς εργασίας. Η παροχή πρακτικών γνώσεων, δεξιοτήτων με τη μορφή πρακτικών εργαστηρίων, εκπαίδευσεων, μαθημάτων και υλικού αυτοεκπαίδευσης είναι απαραίτητη προϋπόθεση.
- Η ενίσχυση των προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων στον οικονομικό και διοικητικό τομέα

αυξάνει τις πιθανότητες ολόκληρου του τομέα, και όχι μόνο των μεμονωμένων εργαζομένων, σε περίπτωση μεταβλητής κατάστασης ή κρίσης. Το επίπεδο της ικανότητας προσαρμογής στην κατάσταση τη στιγμή των απρόβλεπτων γεγονότων στην αγορά είναι μια ικανότητα που αναμένεται μετά το ξέσπασμα μιας πανδημίας και σε περιόδους που η αγορά αλλάζει πολύ δυναμικά και απρόβλεπτα.

- Βάσει της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας και της διαθέσιμης έρευνας σε χώρες εταίρους, καθώς και της γνώσης των Εταίρων, μια ομάδα διεθνών εμπειρογνομόνων συνιστά ότι στο πλαίσιο του έργου «Δεξιότητες διασταύρωσης σε καιρό COVID», θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι ακόλουθες ικανότητες του:
 - Επικοινωνία, συμπεριλαμβανομένης της διαδικτυακής επικοινωνίας,
 - Δημιουργικότητα,
 - Διαχείριση χρόνου κατά τη διάρκεια της απομακρυσμένης εργασίας (συμπεριλαμβανομένης της αυτοπαρακίνησης),
 - Εργασία σε μια καταμεμημένη ομάδα χρησιμοποιώντας το περιβάλλον cloud,
 - Ανοιχτότητα στην αλλαγή,
 - Ικανότητα συνεργασίας σε πολυπολιτισμικό περιβάλλον,
 - Διαχείριση διασκορπισμένων ομάδων (συμπεριλαμβανομένης της παροχής κινήτρων σε άλλους,
 - Αντιμέτωπιση στρεσογόνων, προβληματικών και κρίσεων,
 - Λύσεις που υποστηρίζουν την επικοινωνία πληροφορικής στον οικονομικό και διοικητικό κλάδο,
 - Πραγματοποίηση επαγγελματικών και προσωπικών στόχων.



08

Βιβλιογραφία

1. Βαρόμετρο επαγγέλματος, Πρόβλεψη της ζήτησης για υπαλλήλους, Επαρχιακό Γραφείο της πόλης της Κρακοβίας, 2021.
2. Cedefop, Ετήσια έκθεση 2020. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2021.
3. Διαδικτυακό εργαλείο Cedefop, Εθνικά πλαίσια προσόντων (NQFs), 2021.
4. Cedefop, Τάσεις, μεταβάσεις και μετασχηματισμός, 2021.
5. Cedefop, Δείκτες ανάλυσης δεξιοτήτων με βάση τα δεδομένα ΕΕΔ της ΕΕ, 2021.
6. D. Andrews, B. Nonnecke, J. Preece, Electronic Survey Methodology: A case study in accessing hard-to-involve users of Internet, International Journal of Human-Computer Interaction 2003.
7. McKinsey Global Institute, Διακεκριμένα στοιχεία ταλέντου - ΔΕΛΤΑ, 2021.
8. I.Escher, Έρευνα μάρκετινγκ [στο:] A. Andruskiewicz (επιμ.), Μάρκετινγκ. Ακαδημαϊκό εγχειρίδιο, Dom Organizatora Publishing House, Toruń 2011.
9. J. Lamri, 21st Century Competencies, Wolters Kluwer, Βαρσοβία 2021.
10. K. B. Wright, Κοινωνική ικανοποίηση από την υποστήριξη, κατανόηση της διαδικτυακής επικοινωνίας και αντιληπτό άγχος ζωής σε ομάδες υποστήριξης που διαμεσολαβούνται από υπολογιστή, Αναφορές Επικοινωνιακής Έρευνας 2000.
11. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020.
12. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021.
13. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Έρευνα για τον αντίκτυπο του COVID-10 στις δραστηριότητες μαθησιακής κινητικότητας, 2020.
14. M. Jabłoński and B. Ziębicki, Competence and Intellectual Capital Management, Κρακοβία 2018.
15. Παρατηρητήριο Περιφερειακής Ανάπτυξης Małopolska, Ζήτηση προσόντων σε επιλεγμένους τομείς της επαγγελματικής εκπαίδευσης - τομέας διοίκησης και υπηρεσιών, οικονομικός, διοικητικός και γραφειακός τομέας, Κρακοβία 2018.
16. Υπουργείο Οικογένειας, Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής, Τμήμα Αγοράς Εργασίας, Ανάπτυξη, συμπλήρωση και ενημέρωση πληροφοριών για τα επαγγέλματα και η διάδοσή τους με χρήση σύγχρονων εργαλείων επικοινωνίας - INFODORADCA +, 2018.
17. M. Nicińska, Ατομικές συνεντεύξεις σε βάθος και συνεντεύξεις σε ομάδες εστίασης - συγκριτική ανάλυση, ASK. Κοινωνία, Έρευνα, Μέθοδοι, 2000.

18. M. Olcoń-Kubicka, Διεξαγωγή έρευνας μέσω Διαδικτύου - βασικά μεθοδολογικά ζητήματα, Studia Socjologiczne 2006.
19. Observatory of Future Competences, Future Industry Platform, Έκθεση σχετικά με μια μελέτη για τις ικανότητες και τα επαγγέλματα του μέλλοντος που πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο των σε βάθος ομαδικών συνεντεύξεων (focus studies) σε επιλεγμένες εθνικές βασικές ομάδες, Βαρσοβία 2021.
20. Πρόγραμμα Διεθνούς Αξιολόγησης Φοιτητών (PISA), 2018.
21. P. Poszytek, Competences 4.0 ως παράγοντας που διευκολύνει την υλοποίηση και διαχείριση έργων στο πρόγραμμα Erasmus + και συμβάλλει στη βιωσιμότητά τους κατά την πανδημία COVID-19, Βαρσοβία 2022.
22. P. Siuda, Διαδικτυακή έρευνα: πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα - ανακεφαλαίωση, Gdańsk, 2016.
23. P. Siuda, Online ερευνητικές μέθοδοι, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk 2016.
24. Έργο Erasmus +, KA3 Policy Reform - Policy Experimentations «Transversals EU», 2021.
25. Οικονομικό Φόρουμ του Νταβός, Το μέλλον των θέσεων εργασίας - έκθεση 2020, Παγκόσμια, 2020.
26. Κανονισμός του Υπουργού Εθνικής Παιδείας της 16ης Μαΐου 2019 για το βασικό πρόγραμμα σπουδών εκπαίδευσης σε επαγγέλματα βιομηχανικής εκπαίδευσης και πρόσθετων επαγγελματικών δεξιοτήτων σε επιλεγμένα επαγγέλματα στη βιομηχανία εκπαίδευσης.
27. S. Kvale, Διεξαγωγή συνεντεύξεων, Polish Scientific Publishers PWN, Βαρσοβία 2010.
28. Σ.Μ. Kwiatkowski (επιμ.), Ικανότητες του μέλλοντος, Ίδρυμα για την Ανάπτυξη του Εκπαιδευτικού Συστήματος, Βαρσοβία 2018.
29. World Skills Organisation of Economic Cooperation and Development (OECD), Youth voice for the future of work, Παρίσι 2019.
30. Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση για το μέλλον της εργασίας, Cedefop refernet θεματικές προοπτικές Κύπρος, 2020.
31. Επιστημονικές εργασίες - Wyższa Szkoła Handlowa im. Bolesław Markowski στο Kielce, K. Grysa (επιμ.), University of Economics in Kielce, Kielce 2006.
32. Η Ολοκληρωμένη Στρατηγική Δεξιοτήτων 2030 ως πολιτική για την ανάπτυξη δεξιοτήτων σύμφωνα με την ιδέα της δια βίου μάθησης (2020-2030).

09

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ,
ΛΙΣΤΩΝ ΚΑΙ ΑΡΙΘΜΩΝ

Γράφημα 02.1 - Πρόβλεψη για το 2022, Πολωνία

Η σχέση μεταξύ των διαθέσιμων υπαλλήλων και των αναγκών των εργοδοτών - διοικητικών και γραφείων.

Γράφημα 02.2 - Πρόβλεψη για το 2022, Πολωνία

Η σχέση μεταξύ των διαθέσιμων εργαζομένων και των αναγκών των εργοδοτών - αρχιολόγων και μουσειολόγων.

Γράφημα 02.3 - Πρόβλεψη για το 2022, Πολωνία

Σχέση μεταξύ των διαθέσιμων εργαζομένων και των αναγκών εργοδοτών - οικονομολόγων

Γράφημα 02.4 - Πρόβλεψη για το 2022, Πολωνία

Σχέση μεταξύ των διαθέσιμων εργαζομένων και των αναγκών των εργοδοτών - λογιστικοί και λογιστικοί υπάλληλοι

Γράφημα 02.5 - Πρόβλεψη για το 2022, Πολωνία

Σχέση μεταξύ των διαθέσιμων εργαζομένων και των αναγκών εργοδοτών - ταχυδρομικών εργαζομένων

Γράφημα 02.6 - Πρόβλεψη για το 2022, Πολωνία

Η σχέση μεταξύ των διαθέσιμων εργαζομένων και των αναγκών των εργοδοτών - διαμεταφορέων και ειδικών logistics

Γράφημα 03.1 - Δομή των ερωτηθέντων ανά φύλο

Γράφημα 03.2 - Δομή των ερωτηθέντων κατά ηλικία

Γράφημα 03.3 - Δομή των ερωτηθέντων ανάλογα με το προφίλ τους

Γράφημα 03.4 - Δομή των ερωτηθέντων ανά τομέα επαγγελματικής δραστηριότητας

Γράφημα 04.1 - Προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες που, κατά τη γνώμη σας, λείπουν στον οικονομικό και διοικητικό τομέα και θα πρέπει να αναπτυχθούν κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής κατάρτισης

Γράφημα 04.2 - Προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες που, κατά τη γνώμη σας, υπάρχουν πολλοί υπάλληλοι του οικονομικού και διοικητικού τομέα και θα πρέπει να αναπτυχθούν κατά τη

διάρκεια της επαγγελματικής κατάρτισης

Γράφημα 04.3 - Συγκεντρωτικές απαντήσεις σχετικά με τις προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες και για τις τρεις χώρες της εταιρικής σχέσης

Γράφημα 04.4 - Κατάλογος επιλεγμένων προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων από τους ερωτηθέντες μετά την πανδημία του κορωνοϊού SARS-CoV-2

Λογαριασμός 04.1 - Τα αποτελέσματα της έρευνας στην Πολωνία.

Λογαριασμός 04.2 - Τα αποτελέσματα της έρευνας στην Πολωνία.

Λογαριασμός 04.3 - Αποτελέσματα έρευνας στην Κύπρο

Λογαριασμός 04.4 - Αποτελέσματα έρευνας στην Κύπρο

Λογαριασμός 04.5 - Αποτελέσματα της έρευνας στην Ιρλανδία.

Λογαριασμός 04.6 - Αποτελέσματα της έρευνας στην Ιρλανδία.

Εικόνα 05.1 - Οι προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες ελέγχθηκαν κατά τη διαδικασία πρόσληψης πριν από την πανδημία του κορωνοϊού SARS-CoV-2.

Εικόνα 05.2 - Ικανότητες στη διαδικασία πρόσληψης μετά την πανδημία του κορωνοϊού SARS-CoV-2.

Γράφημα 06.1 - Ανάπτυξη βασικών δεικτών αγοράς εργασίας

Γράφημα 06.2 - Αλλαγή στην απασχόληση στην ΕΕ σε διάγραμμα και τομείς (πρόβλεψη 2019-2020 για το 2021, σε%)

10

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 - Ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο

Ερευνητικό Ερωτηματολόγιο

Αγαπητοί συμμετέχοντες,

Σας παρακαλώ να συμμετάσχετε στην έρευνα εκπροσώπων των διοικητικών, οικονομικών και χρηματοπιστωτικών βιομηχανιών, ιδιαίτερα των εργοδοτών και των εργαζομένων αυτών των βιομηχανιών. Η έρευνα πραγματοποιείται στο πλαίσιο του έργου: Erasmus + με τίτλο «Διεκτιήσεις διασταύρωσης στον χρόνο του COVID» από το Ίδρυμα Εκπαιδευτικής Ανάπτυξης και Καινοτομίας από την Κρακοβία προκειμένου να εντοπιστούν και να αναπτυχθούν καινοτόμα βασικές προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες σε συγκεκριμένες απροσδόκητες συνθήκες, π.χ. πανδημία ή κατάσταση έκτακτης ανάγκης.

Χρειάζονται περίπου 10 λεπτά για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Η έρευνα είναι ανώνυμη και τα αποτελέσματα θα χρησιμοποιηθούν μόνο για εκπαιδευτικούς σκοπούς.

Βαθμολογήστε καθεμία από τις παρακάτω δηλώσεις σημειώνοντας το κατάλληλο πλαίσιο που αντικατοπτρίζει τη γνώμη σας με ένα "X".

	ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΓΝΩΜΗ ΣΑΣ ΛΕΙΠΟΥΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΞΟΥΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ		
		ΝΑΙ, ΑΥΤΟ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	ΟΧΙ, ΑΥΤΟ ΔΕΝ ΤΟΥΣ ΛΕΙΠΕΙ ΣΤΟΥΣ
1.	Αναλυτική και συμφραζόμενη σκέψη		
2.	Χρήση προηγμένων εργαλείων επικοινωνίας		
3.	Συμμόρφωση με τις ηθικές αρχές στην εργασία		
4.	Σωστή διατύπωση σκέψεων και αποτελεσματική επικοινωνία με το		
5.	Ταύτιση με τον οικονομικό και διοικητικό κλάδο		
6.	Είναι υπεύθυνος για την εκτέλεση των εργασιών		
7.	Παρουσίαση υψηλής προσωπικής κουλτούρας και ηθικής αξίας		
8.	Ανεξάρτητη απόδοση σε ομαδική συνεργασία		
9.	Αντιμέτωπιση αγχωτικών και προβληματικών καταστάσεων		
10.	Συνεχής βελτίωση των προσόντων		

	ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΓΝΩΜΗ ΣΑΣ ΛΕΙΠΟΥΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΞΟΥΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΝΑΙ,	ΟΧΙ,
		ΑΥΤΟ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΛΕΠΕΙ	ΑΥΤΟ ΔΕΝ ΤΟΥΣ ΛΕΙΠΕΙ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ
11.	Τήρηση επαγγελματικού απορρήτου		
12.	Ανάληψη ευθύνης για τα αποτελέσματα της εργασίας και την ποιότητά		
13.	Αυτοεκτίμηση		
14.	Διαπραγματευτικές ικανότητες		
15.	Ικανότητα διεξαγωγής δραστηριοτήτων μάρκετινγκ (ιδίως προώθησης και		
16.	Ικανότητα αποτελεσματικής χρήσης λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας		
17.	Γνώση και συμμόρφωση με τους κανόνες προστασίας προσωπικών		
18.	Χτίζοντας μια σχέση		
19	Ευκαμψία		
20	Διοίκηση / Ηγεσία		
21	Δημιουργικότητα		
22	Οργάνωση της ίδιας της εργασίας		
23	Αυτοπεποίθηση		
24	Επιχειρηματικότητα		
25	Επίλυση της σύγκρουσης		
26	Ταχύτητα εκμάθησης		
27	Ικανότητα αντιμετώπισης συναισθημάτων		
28	Ικανότητες συνεργασίας σε πολυπολιτισμικό και πολυεθνικό περιβάλλον		
29	Επίτευξη στόχων		

	ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΓΝΩΜΗ ΣΑΣ ΛΕΙΠΟΥΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΞΟΥΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ - Λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές που προκαλούνται από τον COVID-19	ΝΑΙ,	ΟΧΙ,
		ΑΥΤΟ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	ΑΥΤΟ ΔΕΝ ΤΟΥΣ ΛΕΙΠΕΙ ΣΤΟΥΣ
1.	Δυνατότητα χρήσης λύσεων πληροφορικής για εξ αποστάσεως εργασία		
2.	Δυνατότητα χρήσης καναλιών επικοινωνίας του Διαδικτύου για		
3.	Διαδικτυακή επικοινωνία		
4.	Ικανότητες παρουσίασης και διαδικτυακής ομιλίας		

	ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΓΝΩΜΗ ΣΑΣ ΛΕΙΠΟΥΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΞΟΥΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ - Λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές που προκαλούνται από τον COVID-19	ΝΑΙ, ΑΥΤΟ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	ΟΧΙ, ΑΥΤΟ ΔΕΝ ΤΟΥΣ ΛΕΙΠΕΙ ΣΤΟΥΣ
5.	Δυνατότητα ομαδικής εργασίας σε περιβάλλον cloud		
6.	Δυνατότητα διοργάνωσης διαδικτυακών συναντήσεων		
7.	Δυνατότητα δημιουργίας διαδικτυακών συναντήσεων, διαδικτυακών σεμιναρίων και άλλων μορφών διαδικτυακών συζητήσεων που διευκολύνουν την εκτέλεση επαγγελματικών εργασιών εξ αποστάσεως		
8.	Προσαρμογή στις αλλαγές - δράση σε μια νέα κατάσταση		
9.	Ψυχική δύναμη και ανθεκτικότητα		
10.	Αυτοοργάνωση της εργασίας		
11.	Διαχείριση κρίσεων		
12.	Δυνατότητα ομαδικής εργασίας εξ αποστάσεως		

	ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΓΝΩΜΗ ΣΑΣ ΛΕΙΠΟΥΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΞΟΥΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΚΛΙΜΑΚΑ ΣΗΜΑΣΙΑΣ				
		Πολύ σημαντικό	Σπουδαίος	Μέση τιμή	ΟΧΙ σημαντικό	Δεν πειράζει
1.	Αναλυτική και συμφραζόμενη σκέψη					
2.	Χρήση προηγμένων εργαλείων επικοινωνίας					
3.	Συμμόρφωση με τις ηθικές αρχές στην εργασία					
4.	Σωστή διατύπωση σκέψεων και αποτελεσματική επικοινωνία με το περιβάλλον του οικονομικού και διοικητικού κλάδου					
5.	Ταύτιση με τον οικονομικό και διοικητικό κλάδο					
6.	Είναι υπεύθυνος για την εκτέλεση των εργασιών					
7.	Παρουσίαση υψηλής προσωπικής κουλτούρας και ηθικής					
8.	Ανεξάρτητη απόδοση σε ομαδική συνεργασία					
9.	Αντιμετώπιση αγχωτικών και προβληματικών					
10.	Συνεχής βελτίωση των προσόντων					
11.	Τήρηση επαγγελματικού απορρήτου					
12.	Ανάληψη ευθύνης για τα αποτελέσματα της εργασίας και					
13.	Αυτοεκτίμηση					
14.	Διαπραγματευτικές ικανότητες					
15.	Ικανότητα διεξαγωγής δραστηριοτήτων μάρκετινγκ (ιδίως					

	ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΓΝΩΜΗ ΣΑΣ ΛΕΙΠΟΥΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΞΟΥΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΚΛΙΜΑΚΑ ΣΗΜΑΣΙΑΣ				
		Πολύ σημαντικό	Σπουδαίος	Μέση τιμή	ΟΧΙ σημαντικό	Δεν πειράζει
16.	Ικανότητα αποτελεσματικής χρήσης λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας					
17.	Γνώση και συμμόρφωση με τους κανόνες προστασίας					
18.	Χτίζοντας μια σχέση					
19.	Ευκαμψία					
20.	Διοίκηση / Ηγεσία					
21.	Δημιουργικότητα					
22.	Οργάνωση της ίδιας της εργασίας					
23.	Αυτοπεποίθηση					
24.	Επιχειρηματικότητα					
25.	Επίλυση της σύγκρουσης					
26.	Ταχύτητα εκμάθησης					
27.	Ικανότητα αντιμετώπισης συναισθημάτων					
28.	Ικανότητες συνεργασίας σε πολυπολιτισμικό και					
29.	Επίτευξη στόχων					
30.	Άλλο (διευκρινίστε)					

Lp.	ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΓΝΩΜΗ ΣΑΣ ΛΕΙΠΟΥΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΞΟΥΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ - Λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές που	ΚΛΙΜΑΚΑ ΣΗΜΑΣΙΑΣ				
		Πολύ σημαντικό	Σπουδαίος	Μέση τιμή	ΟΧΙ σημαντικό	Δεν πειράζει
1.	Δυνατότητα χρήσης λύσεων πληροφορικής για εξ αποστάσεως εργασία στον οικονομικό και διοικητικό κλάδο					
2.	Δυνατότητα χρήσης καναλιών επικοινωνίας του Διαδικτύου για συνεργασία με την ομάδα, τους πελάτες και τους προμηθευτές					
3.	Διαδικτυακή επικοινωνία					

Lp.	ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΓΝΩΜΗ ΣΑΣ ΛΕΙΠΟΥΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΞΟΥΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ - Λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές που προκαλούνται από τον COVID-19	ΚΛΙΜΑΚΑ ΣΗΜΑΣΙΑΣ				
		Πολύ σημαντικό	Σπουδαίος	Μέση τιμή	ΟΧΙ σημαντικό	Δεν πειράζει
4.	Ικανότητες παρουσίασης και διαδικτυακής ομιλίας					
5.	Δυνατότητα ομαδικής εργασίας σε περιβάλλον cloud					
6.	Δυνατότητα διοργάνωσης διαδικτυακών συναντήσεων					
7.	Δυνατότητα δημιουργίας διαδικτυακών συναντήσεων, διαδικτυακών σεμιναρίων και άλλων μορφών διαδικτυακών συζητήσεων που διευκολύνουν την εκτέλεση επαγγελματικών εργασιών εξ αποστάσεως					
8.	Προσαρμογή στις αλλαγές - δράση σε μια νέα					
9.	Ψυχική δύναμη και ανθεκτικότητα					
10.	Αυτοοργάνωση της εργασίας					
11.	Διαχείριση κρίσεων					
12.	Δυνατότητα ομαδικής εργασίας εξ αποστάσεως					
13.	Άλλο (διευκρινίστε)					

Μετρικός:

Φύλο :

- Γυναίκα
- Άνδρας
- Άλλο

Ηλικία:

- α) 18 -25r
- β) 26 -39r
- γ) 40- 59r
- δ) Πάνω από 60 r

Προφίλ του ερωτώμενου (συμμετέχοντος στην έρευνα):

- εργοδότης στον οικονομικό και διοικητικό τομέα
- ειδικοί, ειδικοί στον οικονομικό και διοικητικό τομέα
- επιστήμονες / ειδικοί που σχετίζονται με την εκπαίδευση ενηλίκων και την εκπαίδευση στον οικονομικό και διοικητικό τομέα
- εκπαιδευτές που παρέχουν εκπαίδευση για τον οικονομικό και διοικητικό κλάδο

- εργαζόμενοι του οικονομικού και διοικητικού κλάδου
- φοιτητές οικονομικών και διοικητικών μαθημάτων
- εκπρόσωποι σχολείων με οικονομικό και διοικητικό προφίλ
- υποψήφιοι για οικονομικά και διοικητικά μαθήματα

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ - τομέας επαγγελματικής δραστηριότητας:

- Εκπτώσεις
- Διοίκηση
- Αρχεία
- Οικονομολόγος
- Έμπορος
- Τεχνικός γραφείου
- Λογιστική
- Τεχνικός ταχυδρομικών και οικονομικών υπηρεσιών
- Άλλα
- Δεν εφαρμόζεται

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 - Ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο**ΒΑΘΟΣ ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ (IDI)**

ΚΙΤ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΧΡΗΣΗ:

Πληροφορίες για τον ερωτώμενο: εργοδότης / δάσκαλος / εργαζόμενος / άλλος

.....

Υπάρχουν θέσεις στην εταιρεία σας που αντιστοιχούν στον οικονομικό και διοικητικό τομέα;

Εάν ναι, ποια είναι αυτά;

.....

Ποιες θέσεις έχετε από την εμπειρία σας στον οικονομικό και διοικητικό τομέα;

.....

Υπάρχουν άτομα από τον οικονομικό και διοικητικό τομέα μεταξύ των ατόμων που απασχολούνται στην εταιρεία σας;

.....

Ποιες προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες χρειάζεται ένας εργαζόμενος στο χώρο εργασίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του στον οικονομικό και διοικητικό τομέα;

.....

Έχει αλλάξει η πανδημία του COVID 19 τη ζήτηση για προσωπικές ή κοινωνικές ικανότητες στους υπαλλήλους του οικονομικού και διοικητικού τομέα, και αν ναι, ποιες ικανότητες είναι βασικές σήμερα;

.....

Ποιες προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες δίνετε προσοχή στη διαδικασία πρόσληψης για οικονομικές και διοικητικές θέσεις;

.....

Με βάση την εμπειρία σας, οι νέοι (μετά το σχολείο) που προσλαμβάνουν στον οικονομικό και διοικητικό τομέα είναι προετοιμασμένοι για το επάγγελμα στον τομέα των προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων; Εάν όχι, ποιες προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες τους λείπουν;

.....

Τι πρέπει, κατά τη γνώμη σας, να περιλαμβάνει η επαγγελματική κατάρτιση των υπαλλήλων του οικονομικού και διοικητικού τομέα στον τομέα των προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων, ώστε να προετοιμαστούν καλύτερα για το επάγγελμά τους;

.....

Ποιες προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες στον οικονομικό και διοικητικό τομέα θα πρέπει να ενισχυθούν ιδιαίτερα μέσω εργαστηρίων κατάρτισης/ανανέωσης ή υλικού για τη διαδικασία αυτοεκπαίδευσης;

.....