

Ήπιες Δεξιότητες (ή αλλιώς, «ας ξεκινήσουμε από τα βασικά»)

Ελεάννα Αντόνογλου
ΑΕΙ Παισαύα ΤΤ
ΠΜΣ Διεθνήσ Διοικητική των Επιχειρήσεων
eleanna.antonoglou@gmail.com, τηλ.: 6938-710571

Περίληψη

Τα τελευταία χρόνια διαβάζουμε συχνά για την αναντιστοιχία μεταξύ ζητούμενων και προσφερόμενων προσόντων (skills mismatch) στην αγορά εργασίας ενώ έχει υποστηριχθεί ότι μέρος της ανεργίας, ιδιαίτερα μεταξύ των νέων, οφείλεται σε αυτήν ακριβώς την αναντιστοιχία. Ως βασική αιτία της αναντιστοιχίας αναφέρεται η έλλειψη σύνδεσης μεταξύ πανεπιστημίων και αγοράς εργασίας.

Από την άλλη πλευρά γίνεται δεκτό ότι το εργατικό δυναμικό σήμερα είναι το πιο καταρτισμένο που έχει υπάρξει ποτέ στην ανθρώπινη ιστορία. Έχουμε νέους και νέες με επιστημονικές γνώσεις και ταλέντα, με ιδέες και όρεξη για δουλειά.

Προκαλεί λοιπόν εντύπωση το γεγονός ότι, από την μία πλευρά, οι επιχειρήσεις δυσκολεύονται να βρουν το κατάλληλο προσωπικό και, από την άλλη πλευρά, οι καταρτισμένοι νέοι δεν βρίσκουν εργασία αντίστοιχη με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τα ταλέντα τους.

Αυτό το παράδοξο αποτελεί τη βάση της παρούσας εργασίας, στην οποία επιχειρείται μια πιθανή διέξοδος μέσα από την προσέγγιση των ήπιων δεξιοτήτων. Παρουσιάζουμε δύο σημαντικές έρευνες (μία στις χώρες της ΕΕ και μία στις ΗΠΑ) οι οποίες εξετάζουν τη στάση των εργοδοτών απέναντι στις ήπιες δεξιότητες και καταγράφουμε τις σημαντικότερες από αυτές. Η δομή της εργασίας έχει ως εξής: αρχικά αποσαφηνίζονται οι χρησιμοποιούμενοι όροι, κατόπιν γίνεται μια σύντομη επισκόπηση των ερευνών που προαναφέρθηκαν και η εργασία κλείνει με τα συμπεράσματα.

Ήπιες δεξιότητες, έρευνα εργοδοτών, απασχολησιμότητα

1. Εισαγωγή και αποσαφήνιση εννοιών

Στον χαιρετισμό που απήθυνε στην εκδήλωση για το πρόγραμμα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας των νέων επιστημόνων (Αθήνα, 30 Ιουλίου 2014), ο πρόεδρος του ΣΕΒ Θεόδωρος Φέσσας ανέφερε:

[...] η αλλαγή νοοτροπίας χρειάζεται να συνοδεύεται από εκπαιδευτικές και μαθησιακές δομές. Στην Ελλάδα δεν εκπαιδεύουμε τους φοιτητές μας στις λεγόμενες 'ήπιες δεξιότητες' (soft skills) που είναι εξίσου σημαντικές με τις βασικές δεξιότητες. Τις τελευταίες, το ελληνικό πανεπιστήμιο τις παρέχει ικανοποιητικά και αυτό το διαπιστώνουν όσοι νέοι πηγαίνουν στο εξωτερικό για μεταπτυχιακές σπουδές.

Απουσιάζει όμως η 'τριβή' των νέων με την ανάληψη πρωτοβουλιών, τη συνεργασία σε ομάδες, την ανάληψη ρίσκου. Να μαθαίνουν να σκέφτονται μόνοι τους και να υπερβαίνουν τις κατεστημένες νόρμες. Αυτή είναι η ουσία της καινοτομίας. Ότι δηλαδή διακόπτει, ανατρέπει μια υπάρχουσα δομή για να χτίσει μια άλλη. Είναι η διαρκής επινόηση και η εφευρετικότητα που υπάρχει άφθονη γύρω μας, καθώς καθημερινά προσπαθούμε να επιβιώσουμε απέναντι σε αντίζοες συνθήκες. [7]

Και, για να μην μένουμε μόνο εντός συνόρων, ο Thomas Piketty, στο Capital in the Twenty-First Century αναφέρει ότι επί μακρόν, ο βασικός παράγοντας που προωθούσε τη μεγαλύτερη ισότητα ήταν η διάχυση της γνώσης και των δεξιοτήτων. [3]

1.1 Τι είναι οι ήπιες δεξιότητες;

Με τον όρο «ήπιες δεξιότητες» αναφερόμαστε στις δεξιότητες που χαρακτηρίζουν τις σχέσεις μας με τον επαγγελματικό και κοινωνικό περίγυρο ή την προσέγγισή μας απέναντι στην εργασία και τη ζωή εν γένει. Άλλοι όροι που χρησιμοποιούνται για τις ήπιες δεξιότητες είναι «γενικές», «μεταβιβάσιμες», «βασικές», «προσωπικές», «λειτουργικές» ή και «κοινωνικές» δεξιότητες.¹ Οι διαφορετικοί ορισμοί ενδεχομένως υποκρύπτουν και διαφορές στην έμφαση που επιδιώκουν να αποδώσουν οι ειδικοί ή το διαφορετικό σημείο εκκίνησης του καθενός (π.χ. ψυχολογία, κοινωνιολογία, οικονομικές επιστήμες, κ.λπ.). Όλοι όμως συγκλίνουν στο ότι πρόκειται για *μη θεματικές δεξιότητες, οι οποίες μπορούν να αποκτηθούν από οποιαδήποτε κοινωνική και επαγγελματική κατάσταση και να μεταφερθούν/χρησιμεύσουν σε οποιαδήποτε άλλη*. Από αυτή την άποψη, πρόκειται για απαραίτητες δεξιότητες που αφορούν όλους τους ανθρώπους, σε όλους τους εργασιακούς χώρους, σε κάθε κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, είτε στο δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα.

1.2 Ήπιες vs. Σκληρές δεξιότητες

Για να γίνει καλύτερα κατανοητή η έννοια των ήπιων δεξιοτήτων, θα ήταν χρήσιμο να γίνει μια αντιπαράθεση με τις «σκληρές δεξιότητες». Σύμφωνα με την Investopedia,² οι σκληρές δεξιότητες αποτελούν συγκεκριμένες ικανότητες που μπορούν:

1. να διδαχθούν,
2. να οριστούν και
3. να μετρηθούν.

Πρόκειται δηλαδή για τις τεχνικές δεξιότητες του ατόμου και την ικανότητά του να φέρει εις πέρας ένα έργο. Σε κάθε περίπτωση, οι σκληρές δεξιότητες αποδεικνύονται από τους τίτλους σπουδών και την πιστοποιημένη γνώση ή την πρακτική εμπειρία.

Όπως γίνεται αντιληπτό, οι σκληρές δεξιότητες διαφέρουν από τον έναν επαγγελματικό κλάδο στον άλλο και δεν μπορούν να μεταφερθούν μεταξύ κλάδων (εκτός εάν πρόκειται για παρεμφερείς κλάδους). Για παράδειγμα, στον επιχειρηματικό κλάδο, μεταξύ των σκληρών δεξιοτήτων μπορεί να είναι οι γνώσεις λογιστικής ενώ για την κουζίνα ενός εστιατορίου θα είναι οι γνώσεις της μαγειρικής τέχνης. Και στους δύο όμως κλάδους του συγκεκριμένου παραδείγματος, οι ήπιες δεξιότητες θα είναι αυτές που έχουν σχέση περισσότερο με την προσωπικότητα του ατόμου, την ικανότητά του να συνεργάζεται, να βρίσκει λύσεις και να μπορεί να κάνει διάλογο με άλλους (συναδέλφους, πελάτες, προμηθευτές κ.ά.).

Σαν βασική λοιπόν διαφορά μπορούμε να πούμε ότι οι σκληρές δεξιότητες μπορούν να μετρηθούν και δεν είναι σίγουρο ότι μπορούν να μεταφερθούν μεταξύ διαφορετικών κλάδων, ενώ οι ήπιες δεξιότητες δεν μετριοούνται, αλλά μεταφέρονται μεταξύ κλάδων δραστηριότητας και μεταξύ καταστάσεων. Είναι εύκολο να μετρήσουμε ποιος ξέρει μαθηματικά, όχι όμως ποιος μπορεί να ακούσει τα επιχειρήματα των άλλων.

¹ Για την παρούσα εργασία ο όρος «βασικές δεξιότητες» αφορά την ικανότητα γραπτής και προφορικής έκφρασης, την ικανότητα επίλυσης βασικών μαθηματικών προβλημάτων και τη γνώση χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή – δεξιότητες που επιτρέπουν στο άτομο να αποκτήσει κριτική σκέψη και που εδώ κατατάσσουμε στη σύγχρονη ερμηνεία του αλφαριθμητισμού. Μάλιστα βλέπουμε ότι αλφαριθμητισμός είναι «Η ικανότητα του ανθρώπου να διαβάζει κριτικά, να επικοινωνεί με τον γραπτό λόγο και να χρησιμοποιεί λογικομαθηματικές μεθόδους, προκειμένου να συλλέξει πληροφορίες, να λάβει αποφάσεις, να εκφράσει απόψεις και να επιλύσει προβλήματα που σχετίζονται με τις καθημερινές του δραστηριότητες ως μέλους μιας οικογένειας, ως εργαζόμενου και ως πολίτη», βλ. arisgiannis.gr (ημερομηνία επίσκεψης 27 Μαρτίου 2016) ενώ ο Αντώνης Αντωνάκος, αντιπρόεδρος της ΟΛΜΕ, έχει ισχυριστεί ότι «[...] δεν είναι λοιπόν ούτε τυχαίο ούτε αυθαίρετο να θεωρείται η αδυναμία να εκμεταλλευτούμε το μαγικό κόσμο της πληροφορικής στην καθημερινή μας επαγγελματική και όχι μόνο ενασχόληση ως ο σύγχρονος αναλφαριθμητισμός» στο <http://www.antonakos.edu.gr/> (ημερομηνία επίσκεψης 27 Μαρτίου 2016).

² Investopedia, Hard Skills Definition, <http://www.investopedia.com/terms/s/soft-skills.asp> (ημερομηνία επίσκεψης 23 Μαρτίου 2016).

2. Γενική επισκόπηση

Σύμφωνα με τους Moss και Tilly, η πρώτη αναφορά στον όρο «soft skills» έγινε από τους Fry και Whitmore, σε ομιλία τους σε συνέδριο στο Τέξας το 1972, αλλά ο όρος άρχισε να χρησιμοποιείται ευρέως τη δεκαετία του 1990. Αξίζει να αναφερθεί ότι εκείνη η πρώτη αναφορά στις «ήπιες δεξιότητες» το 1972 αφορά ένα εκπαιδευτικό εγχειρίδιο του στρατού των ΗΠΑ και το συνέδριο γινόταν υπό την αιγίδα του US Continental Army Command. [2]

Η σύγχυση που επικρατεί ως προς το τι ακριβώς είναι οι ήπιες δεξιότητες και πού ακριβώς εντάσσονται αποδεικνύονται και από το γεγονός ότι, σύμφωνα με τη Shalini Verma, τα περισσότερα λεξικά δεν έχουν καν λήμμα για τον όρο «ήπιες δεξιότητες».[4] Η κατάσταση μπορεί να έχει αλλάξει από το 2009, όταν η συγγραφέας διαπίστωσε αυτή την έλλειψη, αλλά ακόμη και σήμερα δεν υπάρχει ένας ενιαίος και κοινά αποδεκτός ορισμός.

Το Oxford Advanced Learner's Dictionary δίνει στον όρο «soft skills» τον ορισμό “personal qualities that enable you to communicate well with other people”, [10] ενώ σύμφωνα με το Collins Dictionary ορίζονται ως “desirable qualities for certain forms of employment that do not depend on acquired knowledge: they include common sense, the ability to deal with people, and a positive flexible attitude”. [5] Αν και οι δύο ορισμοί μπορούν να θεωρηθούν ικανοποιητικοί, θα πρέπει να σημειωθεί ότι το Collins Dictionary αναφέρεται σε «ορισμένες μορφές απασχόλησης», γεγονός που αυτομάτως περιορίζει το πεδίο εφαρμογής των ήπιων δεξιοτήτων και ενδεχομένως επιτείνει τη σύγχυση ως προς το ακριβές περιεχόμενό τους.

2.1 Ο πλήρης κατάλογος

Παρά το ότι η έλλειψη σαφούς ορισμού θα μπορούσε να οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχει και επίσημη απαρίθμηση των ήπιων δεξιοτήτων, η Anna Mar, ειδική σε θέματα στρατηγικής των επιχειρήσεων, επιχειρήσε μια πλήρη καταγραφή, που περιλαμβάνει 87 διαφορετικές ήπιες δεξιότητες και χαρακτηρίζεται από έναν μάλλον εξαντλητικό βαθμό ανάλυσης. Εντάσσονται σε 7 ευρύτερες κατηγορίες και συγκεκριμένα: (α) επικοινωνιακές δεξιότητες, (β) ηγετικές δεξιότητες, (γ) άσκηση επιρροής, (δ) διαπροσωπικές δεξιότητες, (ε) ατομικές δεξιότητες, (στ) δημιουργικότητα και (ζ) επαγγελματικές δεξιότητες.³ Ο πλήρης

³ Mar Anna, 87 Soft Skills (The Big List), 26 May 2013, διαθέσιμο σε: <http://training.simplicable.com/training/new/87-soft-skills> (ημερομηνία επίσκεψης 27 Μαρτίου 2016). **Communication Skills:** 1. Verbal Communication, 2. Body Language, 3. Physical Communication, 4. Writing, 5. Storytelling, 6. Visual Communication, 7. Humor, 8. Quick-wittedness, 9. Listening, 10. Presentation Skills, 11. Public Speaking, 12. Interviewing. **Leadership:** 13. Team Building, 14. Strategic Planning, 15. Coaching, 16. Mentoring, 17. Delegation, 18. Dispute Resolution, 19. Diplomacy, 20. Giving Feedback, 21. Managing Difficult Conversations, 22. Decision Making, 23. Performance Management, 24. Supervising, 25. Managing, 26. Manager Management, 27. Talent Management, 28. Managing Remote Teams, 29. Managing Virtual Teams, 30. Crisis Management. **Influencing:** 31. Facilitation, 32. Selling, 33. Inspiring, 34. Persuasion, 35. Negotiation, 36. Motivating, 37. Collaborating. **Interpersonal Skills:** 38. Networking, 39. Interpersonal Relationships, 40. Dealing with Difficult People, 41. Conflict Resolution, 42. Personal Branding, 43. Office Politics. **Personal Skills:** 44. Emotional Intelligence, 45. Self Awareness, 46. Emotion Management, 47. Stress Management, 48. Tolerance of Change and Uncertainty, 49. Taking Criticism, 50. Self Confidence, 51. Adaptability, 52. Resilience, 53. Assertiveness, 54. Competitiveness, 55. Self Leadership, 56. Self Assessment, 57. Work-Life Balance, 58. Friendliness, 59. Enthusiasm, 60. Empathy. **Creativity:** 61. Problem Solving, 62. Critical Thinking, 63. Innovation, 64. Troubleshooting, 65. Design Sense, 66. Artistic Sense. **Professional Skills:** 67. Organization, 68. Planning, 69. Scheduling, 70. Time Management, 71. Meeting Management, 72. Technology Savvy, 73. Technology Trend Awareness, 74. Business Trend Awareness, 75. Research, 76. Business Etiquette, 77. Business Ethics, 78. Diversity Awareness, 79. Disability Awareness, 80. Intercultural Competence, 81. Training, 82. Train the Trainer, 83. Process Improvement, 84. Knowledge Management, 85. Writing Reports and Proposals, 86. Customer Service, 87. Entrepreneurial Thinking. Προσωπικά διαφωνώ με μια τόσο λεπτομερή καταγραφή, αλλά πιστεύω ότι αξίζει η σύντομη αναφορά, έστω και για βιβλιογραφικούς και μόνο λόγους.

κατάλογος παρατίθεται στην υποσημείωση. Κατά την άποψη της συγγραφέως, ο όρος “soft skills” δεν είναι ιδιαίτερα επιτυχής επειδή φαίνεται σαν να πρόκειται για κάτι βαρετό και άνευ ουσίας. Στην πραγματικότητα όμως πρόκειται για τις δεξιότητες από τις οποίες εξαρτάται η καριέρα του καθενός.

2.2 Η έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2010)

Σύμφωνα με έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την απασχολησιμότητα στην Ευρώπη, οι εργοδότες αξιολογούν θετικά το ομαδικό πνεύμα των υποψηφίων, την προσαρμοστικότητα τους και τις επικοινωνιακές τους δεξιότητες.⁴ Η έρευνα διεξήχθη στις 27 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και συμμετείχαν 7.036 επιχειρήσεις. Τα συμπεράσματα δημοσιεύθηκαν το 2010 (Ευρωβαρόμετρο, Βρυξέλλες, 2 Δεκεμβρίου 2010).

Από τα συμπεράσματα διαπιστώνουμε ότι, όταν πρόκειται για πρόσληψη αποφοίτων, οι «ήπιες» δεξιότητες εκτιμώνται στον ίδιο ακριβώς βαθμό με τις δεξιότητες σε συγκεκριμένους τομείς και τις δεξιότητες πληροφορικής. Σημαντικά ποσοστά των ερωτηθέντων εργοδοτών δήλωσαν ότι για την πρόσληψη στις επιχειρήσεις τους είναι σημαντική η ικανότητα καλής συνεργασίας στο πλαίσιο της ομάδας (98%), η ικανότητα προσαρμογής σε νέες καταστάσεις (97%) και οι επικοινωνιακές δεξιότητες (96%) [...].

Σπουδαιότητα διαφόρων δεξιοτήτων και ικανοτήτων κατά την πρόσληψη αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης - ΣΥΝΟΛΟ



Q3.2. Παρακαλούμε αξιολογήστε τις ακόλουθες δεξιότητες και ικανότητες ανάλογα με το πόσο σημαντικές είναι για εσάς όταν προσλαμβάνετε στην επιχείρησή σας αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.
Βάση: όλες οι επιχειρήσεις. % ΣΥΝΟΛΟΥ

Η έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προχώρησε ένα βήμα παραπάνω και κατέγραψε τι πιστεύουν οι εργοδότες (σε επίπεδο υπεύθυνων προσλήψεων) για τις δεξιότητες και τα προσόντα που θα πρέπει να έχουν οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης τα επόμενα 5-10 χρόνια. Και σε αυτό το ερώτημα διαπιστώνεται η εξέχουσα σημασία που αποδίδεται στις βασικές δεξιότητες, στην επικοινωνία, στο ομαδικό πνεύμα, στην αναλυτική σκέψη και στην ικανότητα επίλυσης προβλημάτων.

⁴ Η έρευνα διαπιστώνει και τη σημασία των γλωσσικών δεξιοτήτων, κάτι που όμως δεν εντάσσεται στο αντικείμενο της παρούσας εργασίας.

Απόψεις σχετικά με τις δεξιότητες και τις ικανότητες που πρέπει να έχουν οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης τα επόμενα 5-10 χρόνια - ΣΥΝΟΛΟ



Q3.4. Κατά την άποψή σας, τα επόμενα 5-10 χρόνια, ποιες δεξιότητες και ικανότητες θα είναι οι σημαντικότερες για τους νέους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης; Παρακαλούμε επιλέξατε τις τρεις σημαντικότερες! Βάση: όλες οι επιχειρήσεις, % ΣΥΝΟΛΟΥ

Πηγή: Eurobarometer survey: Employers' perception of graduate employability, διαθέσιμο σε <http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-10-638 en.htm?locale=en>, ημερ. επίσκεψης 27/3/2016.

Συμπερασματικά, η έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αποδεικνύει ότι οι εργοδότες στην Ευρώπη θεωρούν ότι οι ήπιες δεξιότητες είναι και θα εξακολουθήσουν να είναι εξαιρετικά σημαντικές για την πρόσληψη αποφοίτων στις επιχειρήσεις τους.

2.3 Τι σημαίνουν οι ήπιες δεξιότητες για τις επιχειρήσεις

Σύμφωνα με το δίκτυο για την κατάρτιση στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις trainSME.net, [13] η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από τους υπαλλήλους που έχουν τις γνώσεις να επιτελέσουν το έργο που τους ανατίθεται, αλλά ταυτόχρονα έχουν και τις απαραίτητες ικανότητες.⁵ Εδώ ακριβώς είναι υπεισέρχονται οι ήπιες δεξιότητες – στα εφόδια με τα οποία θα πρέπει να είναι πλέον εφοδιασμένοι οι υπάλληλοι (ανεξάρτητα από το ειδικότερο αντικείμενο της εργασίας τους).

Με άλλα λόγια, πρόκειται για εφόδια τα οποία επιτρέπουν στους υπαλλήλους να ανταπεξέρχονται στις επαγγελματικές προκλήσεις, να αυτοοργανώνονται και να αντιμετωπίζουν τις καταστάσεις όπως αυτές προκύπτουν και εξελίσσονται στους εργασιακούς χώρους. Αυτό είναι πλέον απαραίτητο στο ανταγωνιστικό και διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον μέσα στο οποίο καλούνται να λειτουργήσουν οι επιχειρήσεις.

Στον σύγχρονο επιχειρηματικό κόσμο έχουν αναπτυχθεί εργαλεία ελέγχου και μέτρησης των δεξιοτήτων των υπαλλήλων και, όσο κι αν ακούγεται υπερβολικό σήμερα, τέτοιου είδους εργαλεία ενδέχεται να αποτελέσουν τη νόρμα στη διαδικασία πρόσληψης και εξέλιξης του προσωπικού των επιχειρήσεων την επόμενη δεκαετία.

Κυρίως όμως, για την ίδια την επιχείρηση, ένας έλεγχος δεξιοτήτων του προσωπικού της την βοηθά στην καταγραφή και ανάλυση των υπαρχουσών δεξιοτήτων, έτσι ώστε να διαπιστωθούν κενά και να μπορεί η επιχείρηση να προβεί σε διορθωτικές ενέργειες. Βασικό στοιχείο των ελέγχων δεξιοτήτων είναι ότι μετρούν τόσο την επίσημη όσο και την άτυπη απόκτηση δεξιοτήτων.

⁵ www.trainSME.net Το Δίκτυο δημιουργήθηκε στο πλαίσιο ερευνητικού προγράμματος που χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Σε έναν τέτοιο έλεγχο μπορούν να μετρηθούν οι εξής παράμετροι:

- Η αναλυτική και συστηματική σκέψη, η ικανότητα αυτοοργάνωσης και μάθησης/ αυτοβελτίωσης.
- Η κριτική και παραγωγική σκέψη σε θέματα που αφορούν την επιχείρηση.
- Το πλαίσιο αξιών της επιχείρησης (και αν και κατά πόσον συνάδει με αυτό των υπαλλήλων ή υποψηφίων).
- Η τεχνική προσέγγιση σε προβλήματα και η μεθοδικότητα στην αντιμετώπισή τους Οι επικοινωνιακές δεξιότητες.

Για μια επιχείρηση, τα πορίσματα ενός ελέγχου δεξιοτήτων μπορεί να σημαίνει ότι θα απαιτηθεί διαφορετική οργάνωση ή διοργάνωση προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης για το προσωπικό στους τομείς δεξιοτήτων που παρατηρείται υστέρηση.

2.4 Διαθέτουν οι υποψήφιοι εργαζόμενοι τις ήπιες δεξιότητες που απαιτούν οι εργοδότες;

Τι συμβαίνει όμως στην πραγματικότητα; Πόσο έτοιμοι είναι οι υποψήφιοι εργαζόμενοι να εισέλθουν στην αγορά εργασίας; Και κυρίως, διαθέτουν τις ήπιες δεξιότητες που χρειάζονται για να ανταποκριθούν στις ανάγκες των σύγχρονων επιχειρήσεων;

Σύμφωνα με άρθρο στο Times Higher Education,⁶ η Ένωση των Αμερικανικών Κολλεγίων και Πανεπιστημίων δημοσίευσε έρευνα στην οποία διαπιστώνεται απόκλιση ανάμεσα στο πόσο προετοιμασμένοι πιστεύουν οι φοιτητές ότι είναι για το επάγγελμα που επέλεξαν και το πόσο έτοιμοι κρίνουν οι εργοδότες ότι αυτοί είναι.

Συγκεκριμένα, μόνο το 25% των εργοδοτών που έλαβαν μέρος στην έρευνα πιστεύει ότι οι απόφοιτοι είναι αρκετά προετοιμασμένοι όσον αφορά την κριτική και αναλυτική σκέψη, την προφορική και γραπτή επικοινωνία, την επίλυση περίπλοκων προβλημάτων, την καινοτομία και τη δημιουργικότητα και την εφαρμογή των γνώσεων και των ικανοτήτων τους σε πραγματικές καταστάσεις.

Την ίδια στιγμή όμως, οι τελειόφοιτοι πίστευαν – και μάλιστα σε ποσοστό άνω του 60% - ότι ήταν καλά προετοιμασμένοι να ανταπεξέλθουν σε καταστάσεις που απαιτούν τις παραπάνω δεξιότητες.

Στο ίδιο μήκος κύματος κινήθηκε και ηλεκτρονική έρευνα που διεξήχθη το 2014 από την Harris Poll στις ΗΠΑ για λογαριασμό του CareerBuilder.⁷ Το δείγμα της έρευνας περιλάμβανε 2.138 υπευθύνους προσλήψεων και ειδικούς σε θέματα ανθρώπινων πόρων σε διαφορετικούς τομείς δραστηριότητας και διαφορετικά μεγέθη επιχειρήσεων. Από το σύνολο των ερωτηθέντων, το 77% έκρινε ότι οι ήπιες δεξιότητες είναι εξίσου σημαντικές με τις σκληρές δεξιότητες, ενώ 16% των εργοδοτών απάντησαν ότι όταν εξετάζουν υποψήφιους για μια θέση στις επιχειρήσεις τους, οι ήπιες δεξιότητες είναι πιο σημαντικές από τις σκληρές δεξιότητες. Σύμφωνα με την συγκεκριμένη έρευνα, οι εργοδότες θεωρούν ότι ένας καλός υποψήφιος πρέπει να συγκεντρώνει τις εξής ήπιες δεξιότητες: (α) Να διαθέτει σοβαρή εργασιακή ηθική: 73%, (β) Να είναι άτομο εμπιστοσύνης: 73%, (γ) Να είναι θετικό άτομο: 72%, (δ) Να μπορεί να κινητοποιηθεί από μόνος του: 66%, (ε) Να είναι προσανατολισμένος στην ομάδα: 60%, (στ) Να είναι οργανωτικός και να μπορεί να διαχειριστεί διάφορες προτεραιότητες: 57%, (ζ) Να εργάζεται καλά υπό πίεση: 57%, (η) Να επικοινωνεί αποτελεσματικά: 56%, (θ) Να είναι ευέλικτος: 51%, (ι) Να έχει αυτοπεποίθηση: 46%.

3. Συμπεράσματα

⁶ Βλ. Kevin Kruger, «US universities should follow UK in promoting students' 'soft skills'», *Times Higher Education*, 16 Μαρτίου 2015, διαθέσιμο σε:

<https://www.timeshighereducation.com/comment/opinion/us-universities-should-follow-uk-in-promoting-students-soft-skills/2019081.article>

⁷ www.careerbuilder.com.

Από τα παραπάνω καταλαβαίνουμε ότι αυτό που ουσιαστικά αναζητούν οι εργοδότες από έναν υποψήφιο υπάλληλο – πέρα από τα τυπικά του προσόντα και τις ακαδημαϊκές του γνώσεις – είναι να είναι έτοιμος να ενταχθεί στην επιχείρηση. Να είναι άτομο εμπιστοσύνης, να έχει καλές επικοινωνιακές δεξιότητες, να είναι ευέλικτος, ικανός να προσφέρει και να συνεργαστεί χωρίς χρονοτριβή και, κυρίως, χωρίς προστριβές με το υπάρχον προσωπικό.

Από τις απαντήσεις των εργοδοτών και υπευθύνων προσλήψεων καταλαβαίνουμε ότι η αγορά ζητά ήπιες δεξιότητες. Μπορεί να μην το γνωρίζει, να μην το διαλαλεί, αλλά τις ζητά. Αυτό σημαίνει πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στις ήπιες δεξιότητες, στη σπουδαιότητά τους και στις δυνατότητες απόκτησής τους.

Οι ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις ήδη μπορούν να εφαρμόσουν προγράμματα μέτρησης και αξιολόγησης των ήπιων δεξιοτήτων εντός του οργανισμού τους και να προβούν σε διορθωτικές ενέργειες. Μπορεί κάτι τέτοιο να μοιάζει με όνειρο θερινής νυκτός για την Ελλάδα του 2016, αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι δεν μπορεί να συμβεί, με θετικά αποτελέσματα τόσο για ίδιες τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζόμενους σε αυτές. Συνήθως, η επίγνωση μιας κατάστασης οδηγεί στη συνειδητοποίηση μιας ανάγκης. Πιστεύουμε ότι η προσπάθεια κάλυψης αυτής της ανάγκης θα οδηγήσει στη λήψη μέτρων για την προώθηση των ήπιων δεξιοτήτων εντός των επιχειρήσεων, είτε μέσω προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης είτε μέσω στοχευμένων δράσεων (π.χ. ενίσχυσης του ομαδικού πνεύματος – τομέας στον οποίον ενδεχομένως υστερούμε κάπως στην Ελλάδα).

Στις παραπάνω επιδιώξεις καταλυτικός θα είναι ο ρόλος των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης καθώς αυτά μπορούν να αποτελέσουν τον δίαυλο έτσι ώστε οι απόφοιτοι, ανεξάρτητα από το αντικείμενο των σπουδών τους και ανεξάρτητα από τη σταδιοδρομία που θα επιθυμούσαν να ακολουθήσουν, να καταλάβουν τη σπουδαιότητα των ήπιων δεξιοτήτων. Να μάθουν τι είναι, πώς αποκτώνται, πώς προβάλλονται σε ένα βιογραφικό σημείωμα, στη διάρκεια μίας συνέντευξης, στον προσωπικό και στον επαγγελματικό τους βίο.

Με αυτό το δεδομένο θα είναι πολύ καλύτερα προετοιμασμένοι για τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, όπως αυτές αποτυπώνονται από εκείνους που τελικά θα επιλέξουν ποιος θα προσληφθεί και ποιος θα παραμείνει εκτός της αγοράς εργασίας.

Βιβλιογραφικές και Διαδικτυακές Αναφορές

1. Anna Mar (2013), 87 Soft Skills (The Big List), <http://training.simplicable.com/training/new/87-soft-skills> (ημερομηνία επίσκεψης 27 Μαρτίου 2016)
2. P. Moss and Chris Tilly (2001), *Stories Employers Tell: Race, Skill and Hiring in America*, Russel Sage Foundation, New York.
3. T. Piketty (2013), *Capital in the Twenty First Century*, Belknap Press.
4. V. Shalini. (2009), *Soft Skills for the BPO Sector*, Pearson, London.
5. Collins Dictionary (online) (ημερομηνία επίσκεψης 27 Μαρτίου 2016)
6. Eurobarometer survey: Employers' perception of graduate employability, http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-10-638_en.htm?locale=en (ημερομηνία επίσκεψης 27 Μαρτίου 2016)
7. <http://www.sev.org.gr/grafeio-typou/deltia-typou/charetismos-tou-proedrou-sev-k-theodorou-fessa-stin-ekdilosi-gia-to-programma-enischysis-tis-epicheirimatikotitas-ton-neon-epistimonon-mazi-stin-ekkinisi-30-7-2014>
8. <https://www.timeshighereducation.com/comment/opinion/us-universities-should-follow-uk-in-promoting-students-soft-skills/2019081.article> (ημερομηνία επίσκεψης 27 Μαρτίου 2016)
9. Investopedia (διάφορες ημερομηνίες)
10. Oxford Advanced Learner's Dictionary (online), ημερομηνία επίσκεψης 27 Μαρτίου 2016.
11. Rouse Margaret, techtarget.com, ημερομηνία επίσκεψης 27 Μαρτίου 2016.
12. www.careerbuilder.com, ημερομηνία επίσκεψης 27 Μαρτίου 2016.
13. www.trainSME.net ημερομηνία επίσκεψης 27 Μαρτίου 2016.