

White Paper

Η κατάσταση των ψηφιακών δεξιοτήτων στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη: Ελλάδα

Χορηγία της: Microsoft

Jan Alexa

Jachym Homola

Απρίλιος 2019

ΣΥΝΟΨΗ

Αυτό το White Paper της IDC εξετάζει το θέμα των ψηφιακών δεξιοτήτων από την πλευρά των εργοδοτών σε έξι χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, δίνοντας έμφαση σε εργοδότες στην Ελλάδα. Το έγγραφο αναγνωρίζει τις δεξιότητες που βρίσκονται σε έλλειψη και παρουσιάζει μια επισκόπηση δεξιοτήτων για το μέλλον. Παρέχει επίσης πληροφορίες για τις μεθόδους και τις στρατηγικές που χρησιμοποιούν οι εταιρείες προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις ελλείψεις δεξιοτήτων για τους βασικούς ενδιαφερόμενους στον τομέα των ψηφιακών δεξιοτήτων και για τους καθοριστικούς παράγοντες της ζήτησης ψηφιακών δεξιοτήτων.

Ως προς την Ελλάδα, τα κύρια ευρήματα είναι τα εξής:

- Οι εταιρείες στην Ελλάδα έχουν γενικά επίγνωση της σημασίας του ψηφιακού μετασχηματισμού (DX), αλλά μόνο το 11,1% έχει προχωρήσει στην υλοποίηση της στρατηγικής του ως προς το DX. Καθώς αυξάνονται οι ανταγωνιστικές πιέσεις για δεξιότητες, η ικανότητα αυτών των εταιρειών να εκτελούν αναπτυξιακά πλάνα ενδέχεται να κατασταλεί από το συνδυασμό μικρής αγοράς εργασίας και την επείγουσα ανάγκη πρόσληψης καταρτισμένου προσωπικού.
- Οι Ελληνικές εταιρείες είναι γενικά πολύ θετικές σχετικά με τον αντίκτυπο του DX, με το 48,1% αυτών να θεωρεί ότι ως συνέπεια του ψηφιακού μετασχηματισμού θα δημιουργηθούν παρά θα χαθούν θέσεις εργασίας.
- Οι εταιρείες στη χώρα αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εξεύρεση εργαζομένων με ψηφιακές δεξιότητες. Έχει ιδιαίτερη σημασία το γεγονός ότι οι ψηφιακές δεξιότητες με σημαντικές αναντιστοιχίες ζήτησης-προσφοράς είναι οι δεξιότητες σχετικές με την κινητή τηλεφωνία (mobility) και οι δεξιότητες που σχετίζονται με το robotic process automation (RPA). Περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη χώρα που μετείχε στην έρευνα, οι εταιρείες στην Ελλάδα στερούνται δεξιοτήτων στους τομείς της τεχνητής νοημοσύνης (AI) και του Διαδικτύου των Αντικειμένων (IoT).
- Οι Ελληνικές εταιρείες αναμένεται επίσης να παρατηρήσουν σημαντικό έλλειμμα στις ψηφιακές δεξιότητες στο εγγύς μέλλον, ιδιαίτερα για δεξιότητες ασφάλειας, δεξιότητες αυτοματοποίησης και δεξιότητες που σχετίζονται με λύσεις mobility. Προς το παρόν, μόνο το 18,5% των Ελληνικών εταιρειών δηλώνουν ότι οι εργαζόμενοί τους πληρούν πλήρως ή κατά πλειοψηφία τις απαιτήσεις που θέτουν για τις ψηφιακές δεξιότητες (ο μέσος όρος μεταξύ των χωρών που μετείχαν στην έρευνα είναι 32,2%).
- Ως προς τους εταιρικούς τομείς, οι Ελληνικές εταιρείες κρίνουν την έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων στους εργαζομένους ως ιδιαίτερα κρίσιμη στον τομέα των λειτουργιών (56,8%). Ο συγκεκριμένος τομέας αναφέρεται συστηματικά, από τους οργανισμούς της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης που μετείχαν στην έρευνα, ως ο πιο προβληματικός. Οι τομείς του ανθρώπινου δυναμικού και των πωλήσεων είναι οι άλλοι τομείς που επηρεάζονται περισσότερο από το κενό στις ψηφιακές δεξιότητες.

- Οι εργαζόμενοι στον τομέα της πληροφορικής (προχωρημένοι χρήστες ψηφιακών συστημάτων και εφαρμογών) είναι πιθανό να είναι οι εργαζόμενοι με την υψηλότερη ζήτηση στο εγγύς μέλλον, υπερβαίνοντας τους δημιουργούς ψηφιακών λύσεων. Η ζήτηση για εργαζομένους στον τομέα της πληροφορικής δηλώνεται κυρίως από εταιρείες που έχουν ήδη υλοποιήσει λύσεις cloud.
- Οι Ελληνικές εταιρείες θεωρούν τη μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα των λειτουργικών και επιχειρησιακών διαδικασιών ως το κύριο όφελος που προκύπτει από το αυξημένο επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων (51,9%) με δεύτερο όφελος τη βελτιωμένη διατήρηση προσωπικού (34,6%).
- Οι εταιρείες στη χώρα έχουν επίγνωση του σημαντικού ρόλου που διαδραματίζουν οι διάφοροι ενδιαφερόμενοι στην καλλιέργεια ενός εθνικού οικοσυστήματος ψηφιακών δεξιοτήτων και προτιμούν να συνεργάζονται με τον τομέα της εκπαίδευσης συνολικά, όπως και με μεμονωμένα εκπαιδευτικά ιδρύματα (64,2%). Τονίζουν επίσης τη σημασία που έχουν οι διεθνείς οργανισμοί (54%) για τη μείωση των ελλείψεων ψηφιακών δεξιοτήτων μέσω της διαδικασίας μετεκπαίδευσης. Περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη χώρα που μετείχε στην έρευνα, οι εταιρείες στην Ελλάδα δίνουν ιδιαίτερη σημασία στη συνεργασία με τους εθνικούς παράγοντες/φορείς διαμόρφωσης πολιτικής (37,0%) για την ελάττωση της έλλειψης δεξιοτήτων.
- Περίπου το 51,9% των Ελληνικών εταιρειών εφαρμόζουν προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων - ελαφρώς μικρότερο ποσοστό από το μέσο όρο (53,4%) των χωρών που μετείχαν στην έρευνα. Η αναβάθμιση εστιάζει κυρίως σε τεχνολογικές δεξιότητες.
- Οι Ελληνικές εταιρείες υπολείπονται των αντίστοιχων χωρών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης που μετείχαν στην έρευνα ως προς την υιοθέτηση σύγχρονων λύσεων και τεχνολογιών, όπως AI, επαυξημένη/εικονική πραγματικότητα (AR/VR) και τρισδιάστατη εκτύπωση (3D). Από την άλλη, είναι πρώτες στη λίστα μεταξύ των άλλων χωρών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης στη χρήση blockchain και ιδίως στη χρήση εφαρμογών που αναπτύσσονται εσωτερικά (70,4%).

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Αυτή η ανάλυση της κατάστασης των ψηφιακών δεξιοτήτων σε χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης βασίζεται σε μια ποσοτική έρευνα που διεξήχθη την περίοδο Μαρτίου-Απριλίου 2019 μεταξύ 702 οργανισμών με 10+ υπαλλήλους στην Τσεχία, την Ελλάδα, την Ουγγαρία, την Πολωνία, τη Ρουμανία και τη Ρωσία. Για λεπτομέρειες σχετικά με την ανάλυση των συμμετεχόντων ανά χώρα, ανατρέξτε στον πίνακα που ακολουθεί.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Ανάλυση συμμετεχόντων στην έρευνα ανά χώρα

Χώρα	Αρ. συμμετεχόντων
Τσεχία	105
Ελλάδα	81
Ουγγαρία	110
Πολωνία	136
Ρουμανία	109
Ρωσία	161

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Ανάλυση συμμετεχόντων στην έρευνα ανά χώρα

Χώρα	Αρ. συμμετεχόντων
Σύνολο συμμετεχόντων σε όλες τις χώρες	702

Πηγή: IDC EMEA, Digital Skills Survey, Microsoft, Απρίλιος 2019

Οι συμμετέχοντες σε αυτήν την έρευνα, με υποβοηθούμενη από υπολογιστή συνέντευξη μέσω web (CAWI) αποτελούσαν αντιπροσωπευτικό δείγμα των τομέων οικονομικών δραστηριοτήτων σε κάθε χώρα. Οι συμμετέχοντες προέρχονται από διάφορα διοικητικά επίπεδα και τμήματα. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων κατείχαν αρμοδιότητες λήψης αποφάσεων – ή τουλάχιστον κατείχαν συμβουλευτικούς ρόλους – σε σχέση με πολιτικές, αποφάσεις και εκπαίδευση για τις ψηφιακές δεξιότητες των εργαζομένων των εταιρειών τους.

Επισκόπηση Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης

Αυτό το κεφάλαιο της ανάλυσης παρέχει το συνολικό πλαίσιο για την Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη και τα αποτελέσματα μιας έρευνας για την κατάσταση των ψηφιακών δεξιοτήτων¹ σε έξι χώρες της Κεντρικής Ευρώπης. Παρουσιάζονται τα κύρια ευρήματα – δεξιότητες που θεωρούνται ελλείψεις, οι προσδοκίες ως προς τη ζήτηση για εργαζομένους και άλλες πτυχές. Στα κεφάλαια που ακολουθούν παρουσιάζεται μια λεπτομερής εξέταση της κατάστασης στην Ελλάδα.

Οι εταιρείες στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη έχουν γενικά επίγνωση της ανάγκης για ψηφιακό μετασχηματισμό. Μόνο το 10,5% των εταιρειών της περιοχής ανέφεραν ότι η ψηφιοποίηση δεν έχει σχέση με τη λειτουργία τους και αυτές οι εταιρείες επίσης δεν έχουν προβεί σε οποιαδήποτε πρωτοβουλία ψηφιακού μετασχηματισμού. Μόνο το 13,1% των εταιρειών ανέφεραν ότι εφαρμόζουν στρατηγική μετασχηματισμού και παρουσιάζουν καλή πρόοδο ως προς το DX.

Οι περισσότεροι οργανισμοί στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη βρίσκονται ανάμεσα σ' αυτά τα δύο άκρα DX, που επηρεάζεται συχνά από το επίπεδο των διαθέσιμων ψηφιακών δεξιοτήτων. Μόνο το 1,1% των εταιρειών ανέφεραν ότι οι υπάλληλοί τους δεν πληρούν καθόλου τις απαιτήσεις τους ως προς τις ψηφιακές δεξιότητες και μόνο το 3,5% υπέδειξε ότι οι υπάλληλοί τους πληρούν σε πλήρως τις απαιτήσεις τους για ψηφιακές δεξιότητες.

Οι εταιρείες στον τομέα της εκπαίδευσης και της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης ανέφεραν ότι οι υπάλληλοί τους είχαν ελάχιστες πιθανότητες να πληρούν πλήρως ή σχεδόν πλήρως τις απαιτήσεις τους για ψηφιακές δεξιότητες. Ακόμα και στον τομέα που παρουσιάζει τις καλύτερες επιδόσεις, τα χρηματοοικονομικά, μόνο το 43,7% των εταιρειών απάντησαν ότι οι ανάγκες τους για ψηφιακές δεξιότητες πληρούνται σε απόλυτο ή σχεδόν απόλυτο βαθμό. Ως εκ τούτου, οι περισσότερες εταιρείες έχουν πλήρη επίγνωση της ανάγκης απόκτησης νέων ψηφιακών δεξιοτήτων.

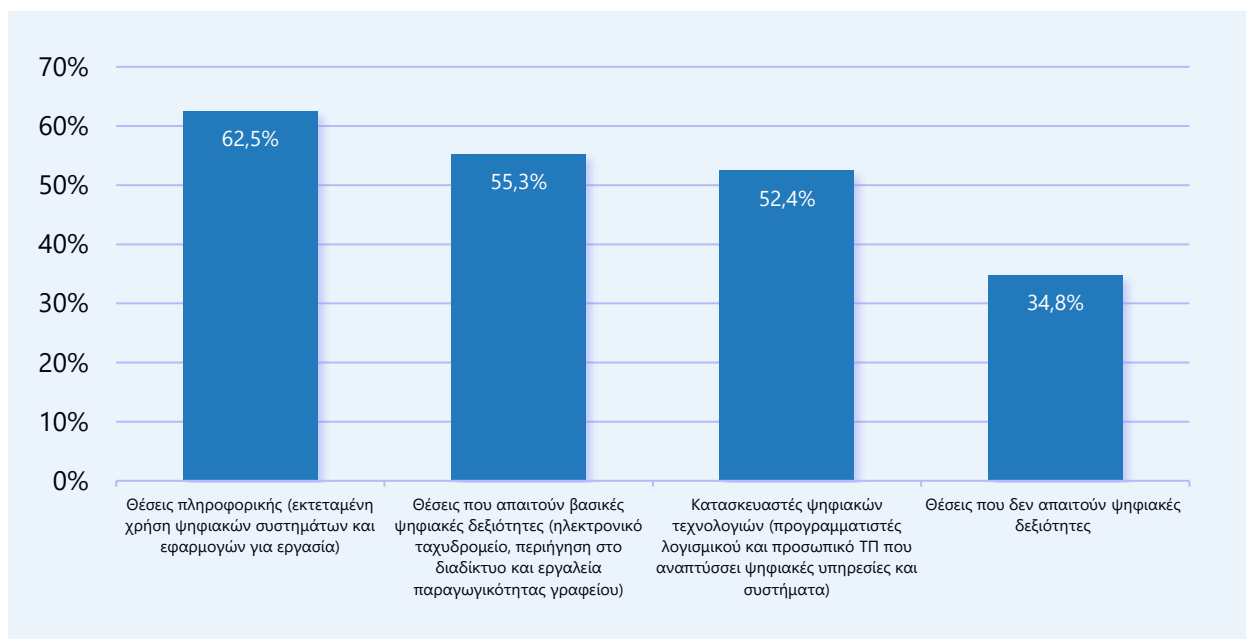
Αυτό το κενό δεξιοτήτων εντείνεται από την τάση για αυτοματοποίηση, όπως εμφανίζεται στην επισκόπηση που αφορά τη διαθεσιμότητα εργαζομένων με διάφορες δεξιότητες (βλ. Σχήμα 1). Οι εργαζόμενοι με τη μεγαλύτερη ζήτηση στο άμεσο μέλλον πιθανώς θα είναι ευέλικτοι επαγγελματίες, προχωρημένοι χρήστες ψηφιακών συστημάτων και εφαρμογών. Έχει ενδιαφέρον το γεγονός πως οι εταιρείες ανέφεραν ότι έχουν χαμηλές απαιτήσεις για δημιουργούς ψηφιακής τεχνολογίας (όπως προγραμματιστές λογισμικού). Ακόμα κι αν οι δημιουργοί ψηφιακής τεχνολογίας θα έχουν πολύ υψηλή ζήτηση από εταιρείες, οι περισσότερες εταιρείες προτιμούν να προσλαμβάνουν εξαιρετικά καταρτισμένους υπαλλήλους γενικών καθηκόντων (δηλαδή εργαζόμενους με ευρείες γνώσεις και δεξιότητες που είναι ικανοί να μαθαίνουν γρήγορα).

¹ Ο όρος "δεξιότητες" χρησιμοποιείται ως μια γενική αναφορά σε όσα γνωρίζει, κατανοεί και μπορεί να κάνει ένα άτομο. Οι "ψηφιακές δεξιότητες" σχετίζονται με τέσσερις συγκεκριμένους τομείς: πληροφορία, επικοινωνία, επίλυση προβλημάτων και λογισμικό. Για περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τη μεθοδολογία και τη μέτρηση ψηφιακών δεξιοτήτων που εφαρμόζονται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, ανατρέξτε στη σελίδα: <https://govtech.gov.pl/wp-content/uploads/2018/11/Metodologia-oceny-kompetencji-cyfrowych-w-UE-Eurostat.pdf>.

ΣΧΗΜΑ 1

Προσδοκίες σχετικά με τη ζήτηση εργαζομένων με ψηφιακές δεξιότητες στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη

Ε. Αναμένετε αύξηση ή μείωση της ζήτησης για τους παρακάτω τύπους θέσεων στην εταιρεία σας τα επόμενα δύο ή τρία χρόνια;



Σημείωση: Τα ποσοστά δείχνουν εκείνους που αναμένουν αύξηση ή σημαντική αύξηση στη ζήτηση

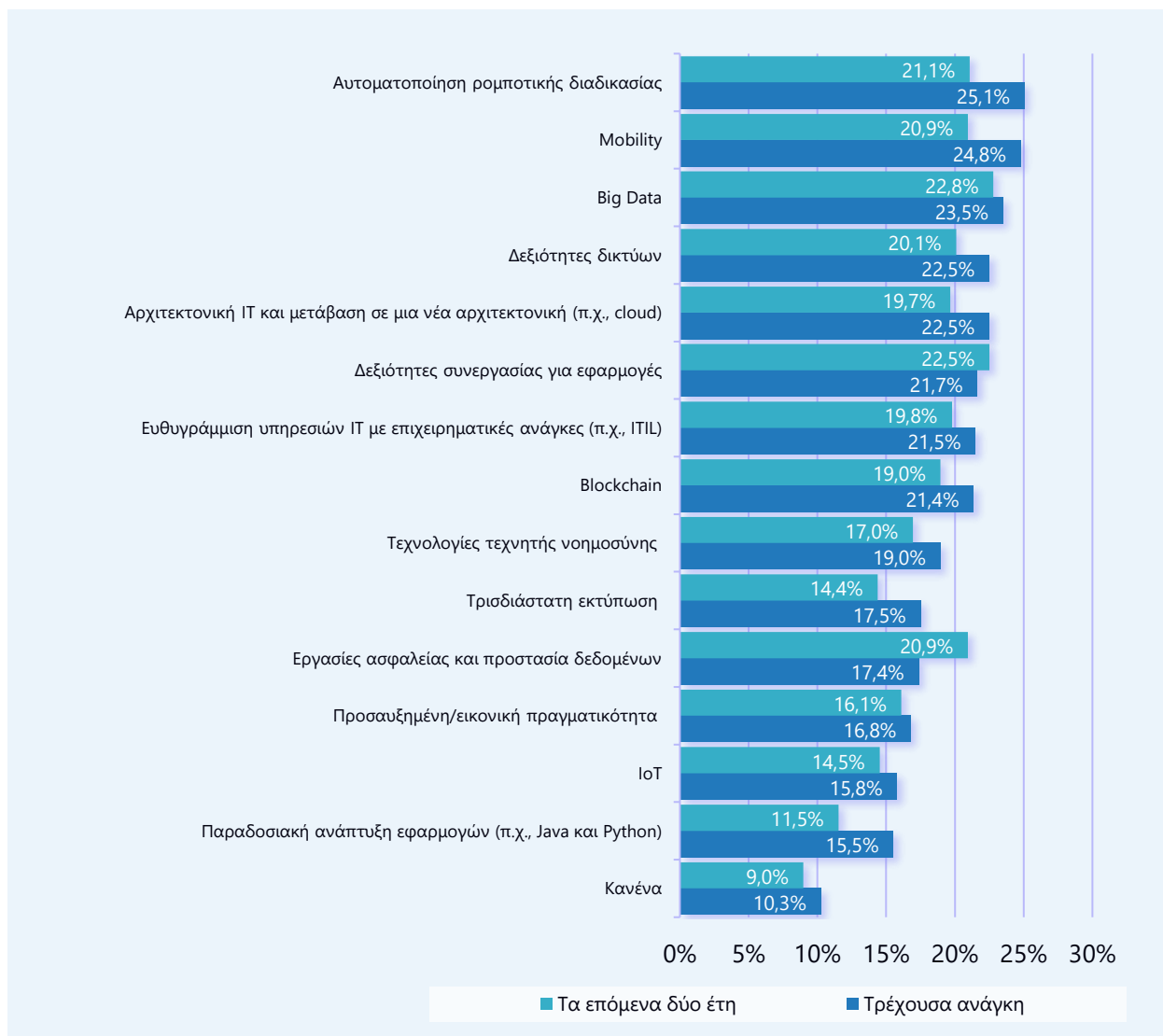
Πηγή: IDC EMEA, Digital Skills Survey, Microsoft, Απρίλιος 2019

Οι συμμετέχοντες ανέφεραν την έλλειψη μιας μεγάλης ποικιλίας ψηφιακών δεξιοτήτων τη δεδομένη στιγμή οι οποίες είναι πολύ πιθανό να εξακολουθούν να έχουν μεγάλη ζήτηση στο μέλλον. Μεταξύ των απαραίτητων δεξιοτήτων είναι εκείνες που σχετίζονται με την υποδομή δικτύων, το cloud, τα big data, την αυτοματοποίηση, το mobility, την ασφάλεια και τη συνεργασία. Επιπλέον, υπάρχουν διαφορές μεταξύ κλάδων: ενώ οι δεξιότητες αυτοματοποίησης (συμπεριλαμβανομένων εκείνων για αυτοματοποίηση ρομποτικής διαδικασίας) έχουν ζήτηση στον κατασκευαστικό τομέα και στον τομέα ενεργειακών εταιρειών, οι εταιρείες του χρηματοπιστωτικού τομέα έχουν σαφή ανάγκη για δεξιότητες που έχουν σχέση με το mobility, ενώ οι συμμετέχοντες από τον δημόσιο τομέα εξέφρασαν μια έντονη ανάγκη για δεξιότητες δικτύων (διαχείριση δικτύων). Μπορείτε να δείτε τη συνολική εικόνα στο Σχήμα 2 που ακολουθεί.

ΣΧΗΜΑ 2

Βασικές ελλείψεις ψηφιακών δεξιοτήτων στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη

- Ε. Σε ποιες από τις παρακάτω δεξιότητες έχει ανάγκη/έλλειψη η εταιρεία σας τη δεδομένη στιγμή;
- Ε. Σε ποιο από τα παρακάτω πεδία θα αυξηθεί η ανάγκη για προσωπικό/δεξιότητες στην εταιρεία σας τα επόμενα δύο χρόνια; Επιλέξτε έως πέντε.



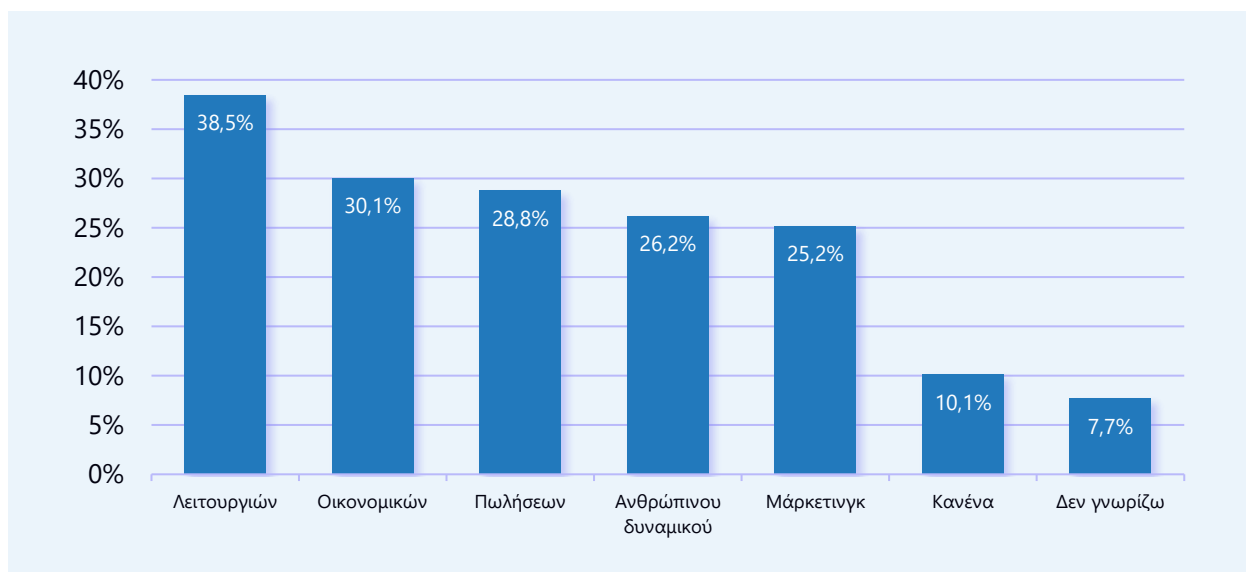
Πηγή: IDC EMEA, Digital Skills Survey, Microsoft, Απρίλιος 2019

Ενώ γενικά αναφέρθηκε μια έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων, κάποια τμήματα εντός της εταιρείας είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίσουν ελλείψεις δεξιοτήτων από κάποια άλλα. Εκτός από το τμήμα λειτουργιών – μια βασική μονάδα για κάθε εταιρεία που έχει υψηλή ζήτηση δεξιοτήτων και είναι πιθανό να έρθει αντιμέτωπη με ελλείψεις – τα τμήματα μάρκετινγκ, πωλήσεων, οικονομικών και ανθρώπινου δυναμικού (HR) αντιμετωπίζουν γενικά ελλείψεις δεξιοτήτων. Η γενική εικόνα διαφέρει επίσης ανάλογα με τον κλάδο: ενώ οι οργανισμοί στον δημόσιο τομέα (εκπαίδευση, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και κρατική διοίκηση) αντιμετωπίζουν ελλείψεις ψηφιακών δεξιοτήτων πιο έντονα στα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού και επιχειρήσεων, το λιανικό εμπόριο είναι πιθανό να αντιμετωπίσει ελλείψεις ψηφιακών δεξιοτήτων στα τμήματα πωλήσεων.

ΣΧΗΜΑ 3

Μονάδες οργανισμών που αντιμετωπίζουν ελλείψεις ψηφιακών δεξιοτήτων στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη

Ε. Ποια από τα παρακάτω τμήματα της εταιρείας σας αντιμετωπίζουν τις μεγαλύτερες προκλήσεις που οφείλονται στην έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων μεταξύ των εργαζομένων; Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.



Πηγή: IDC EMEA, Digital Skills Survey, Microsoft, Απρίλιος 2019

Οι εταιρείες στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη αντιμετωπίζουν προκλήσεις ως προς την εύρεση των κατάλληλων εργαζομένων και πολλοί επίσης δεν διαθέτουν τα κατάλληλα εργαλεία για την ανακάλυψη ταλέντων. Σε όλη την Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, οι εταιρείες προσπαθούν κυρίως να βρουν νέους υπαλλήλους με τα κατάλληλα επίπεδα εμπειρίας και τα κατάλληλα επίπεδα δεξιοτήτων σε σχέση με τις νέες τεχνολογίες. Οι εταιρείες δυσκολεύονται επίσης να διατηρήσουν στο δυναμικό τους καταρτισμένους υπαλλήλους. Η εύρεση αιτούντων εργασίας με τα κατάλληλο μορφωτικό επίπεδο ήταν η δυσκολία που αναφέρθηκε λιγότερο.

Ως προς την αποτελεσματικότητα διάφορων προσεγγίσεων για την πρόσληψη ταλέντων, οι εταιρείες στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη θεωρούν την πρόσληψη έμπειρων ατόμων από άλλους οργανισμούς του ίδιου κλάδου και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του υφιστάμενου προσωπικού ως τις πιο αποτελεσματικές μεθόδους. Οι εταιρείες δεν έδειξαν να προτιμούν την πρόσληψη αυτοδίδακτων ατόμων και την εκπαίδευση νεοπροσληφθέντων αποφοίτων μέσω προγραμμάτων κατάρτισης. Αυτά τα αποτελέσματα αποκαλύπτουν σημαντική ανεπάρκεια στην ικανότητα των οργανισμών να εκπαιδεύουν γρήγορα λιγότερο καταρτισμένο προσωπικό στις δεξιότητες που χρειάζονται, ακόμα κι αν οι εταιρείες δεν είναι γενικά αντίθετες σε προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων υπαλλήλων.

Ελλάδα

Αυτό το μέρος του εγγράφου παρέχει λεπτομερείς πληροφορίες για τις ψηφιακές δεξιότητες στην Ελλάδα, χρησιμοποιώντας δεδομένα από μια έρευνα της IDC που χρηματοδοτήθηκε από τη Microsoft. Περιγράφει βασικούς κινητήριους μοχλούς και την τρέχουσα κατάσταση ως προς τις ψηφιακές δεξιότητες και επισημαίνει τα διάφορα εργαλεία που χρησιμοποιούν οι εταιρείες για να αντιμετωπίσουν την έλλειψη απαραίτητων ψηφιακών δεξιοτήτων.

Βασικοί επιχειρηματικοί κινητήριιοι μοχλοί και προκλήσεις

Αρκετοί, σημαντικοί παράγοντες επηρεάζουν την ακριβή σύνθεση και έκταση της έλλειψης ψηφιακών δεξιοτήτων στην Ελλάδα. Γενικά, οι δεξιότητες που απαιτούνται από μια εταιρεία αλλάζουν καθώς η εταιρεία προχωρά στο μονοπάτι του ψηφιακού μετασχηματισμού.

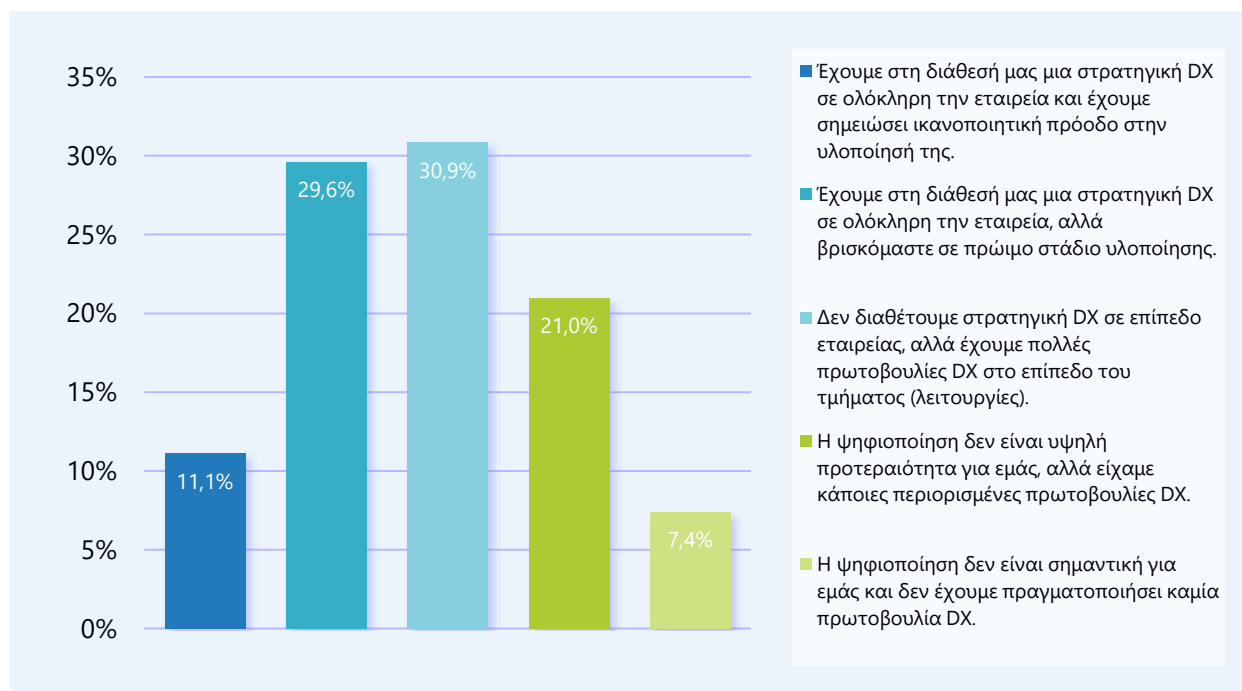
Οι εταιρείες στην Ελλάδα έχουν γενικά επίγνωση της σημασίας του DX, με μόλις το 7% των τοπικών οργανισμών να υποστηρίζουν ότι το DX δεν έχει σχέση με τη λειτουργία τους (χαμηλό ποσοστό συγκριτικά με άλλες χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης). Ωστόσο, το 21% των οργανισμών υποστηρίζουν ότι η ψηφιοποίηση δεν αποτελεί υψηλή προτεραιότητα γι' αυτούς (το υψηλότερο ποσοστό μεταξύ των χωρών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης που μετείχαν στην έρευνα). Ο αριθμός των εταιρειών που προοδεύουν στον τομέα του DX είναι ελαφρώς χαμηλότερος από τον περιφερειακό μέσο όρο (11%, ενώ το ποσοστό στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη συνολικά είναι 13%). Αυτή η κατάσταση θα κινητοποιήσει την ζήτηση για εργαζόμενους με νέες δεξιότητες. Η υιοθέτηση τεχνολογιών 3ης πλατφόρμας (3rd Platform Technologies)² αποτελεί μια καλή ένδειξη της ωρίμανσης του DX. Γενικά, οι εταιρείες που έχουν ήδη υιοθετήσει το cloud (για παράδειγμα) είναι πιο πιθανό να έχουν υλοποιήσει τουλάχιστον ένα μέρος της στρατηγικής τους σε ό,τι αφορά τον ψηφιακό μετασχηματισμό.

Η τρέχουσα κατάσταση περιορισμένης υλοποίησης στρατηγικής DX είναι πιθανό να εντείνει την έλλειψη δεξιοτήτων μεσοπρόθεσμα – ο ανταγωνισμός για δεξιότητες θα αυξηθεί, καθώς εταιρείες με παρόμοιες απαιτήσεις θα ανταγωνίζονται για προσωπικό με δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την υλοποίηση του DX.

ΣΧΗΜΑ 4

Οριμότητα ψηφιακού μετασχηματισμού (DX) στην Ελλάδα

Ε. Ποια είναι η κατάσταση του DX στην εταιρεία σας;



Πηγή: IDC EMEA, Digital Skills Survey, Microsoft, Απρίλιος 2019

² Σύμφωνα με την IDC οι τεχνολογίες 3^{ης} πλατφόρμας είναι οι τεχνολογικοί υποκινητές που επιτρέπουν στις επιχειρήσεις την επιτάχυνση του ψηφιακού τους μετασχηματισμού. Περιλαμβάνουν τεχνολογίες cloud, big data/analytics, social και mobility.

Ο δεύτερος κινητήριος μοχλός της ζήτησης για νέες δεξιότητες είναι τα οφέλη που μπορεί να έχει η ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων των υπαλλήλων. Η μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και οι βελτιωμένες διαδικασίες, ακολουθούμενες από την αυξημένη ανταγωνιστικότητα και το υψηλό ποσοστό διατήρησης καταρτισμένων υπαλλήλων, είναι τα οφέλη που αναφέρονται συχνότερα από εταιρείες στην Ελλάδα. Η βελτιστοποίηση των διεργασιών λήψης αποφάσεων και το άνοιγμα νέων επιχειρηματικών ευκαιριών είναι λιγότερο σημαντικά (βλ. Σχήμα 5). Τα υψηλά επίπεδα διατήρησης προσωπικού αναφέρθηκαν από Ελληνικές εταιρείες ως ένα σημαντικό όφελος των αυξημένων ψηφιακών δεξιοτήτων – περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη χώρα που μετείχε στην έρευνα. Αυτό το στοιχείο υποδεικνύει την πεποίθηση των Ελληνικών εταιρειών ότι η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και οι επιλογές εξέλιξης της σταδιοδρομίας αποκτούν όλο και μεγαλύτερη σημασία για τις στρατηγικές διατήρησης ταλέντων.

ΣΧΗΜΑ 5

Οφέλη από τις αυξημένες ψηφιακές δεξιότητες στην Ελλάδα

Ε. Κατά τη γνώμη σας, πώς θα ωφεληθεί η εταιρεία σας από τις αυξημένες ψηφιακές δεξιότητες των εργαζομένων; (Επιλέξτε έως 3)



Πηγή: IDC EMEA, Digital Skills Survey, Microsoft, Απρίλιος 2019

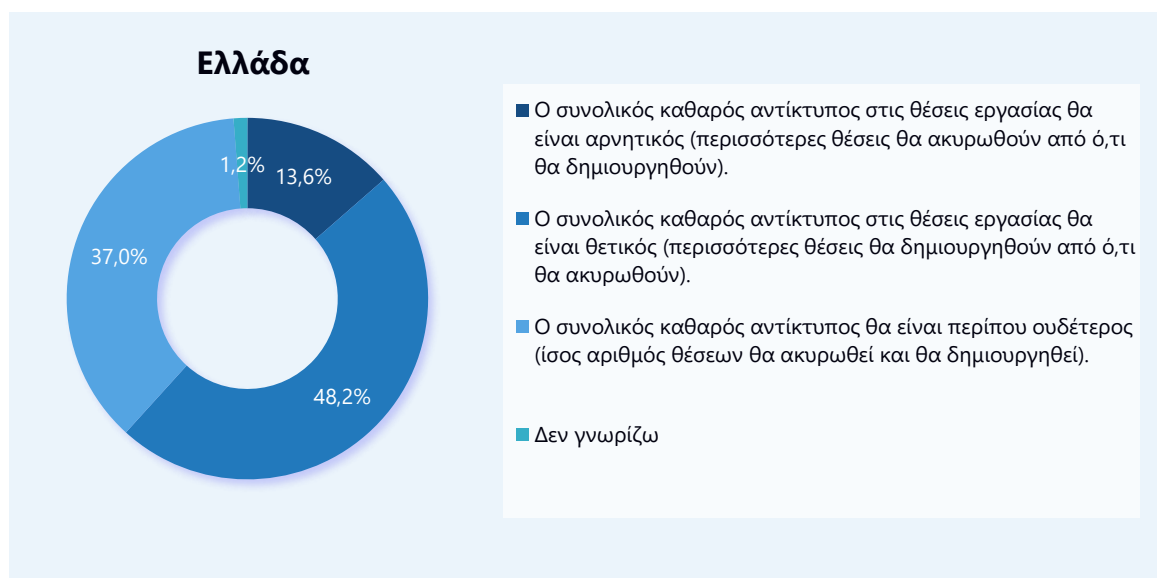
Επιπλέον, η σημασία που δίνεται στη βελτιωμένη φήμη καθιστά σαφές ότι οι εταιρείες λογίζουν ως σημαντικό για τις συνολικές προσπάθειες προώθησης της εμπορικής τους ταυτότητας, των προϊόντων και των υπηρεσιών τους να θεωρούνται γνώστες των ψηφιακών τεχνολογιών. Μέσω αυτού αναδεικνύεται το γεγονός ότι μια περιορισμένη αγορά εργασίας δυσχεραίνει το έργο των εργοδοτών που προσπαθούν να ξεχωρίσουν από τον ανταγωνισμό – κατά συνέπεια, η προβολή τους ως πρωτοπόροι στο DX και τις ψηφιακές δεξιότητες θα μπορούσε να συμβάλει στην προσέλκυση και διατήρηση καταρτισμένου προσωπικού.

Οι περισσότερες εταιρείες συμφωνούν ότι το DX θα έχει αντίκτυπο στο προσωπικό τους και ότι οι ψηφιακές δεξιότητες είναι πιθανό να διαδραματίσουν βασικό ρόλο σ' αυτήν τη διαδικασία. Στην Ελλάδα, πληθώρα οργανισμών είναι θετικοί για την προοπτική του προσωπικού τους παρά αρνητικοί και πιστεύουν ότι ως συνέπεια του ψηφιακού μετασχηματισμού θα δημιουργηθούν περισσότερες θέσεις εργασίας. Από την άποψη αυτή, η Ελλάδα είναι η δεύτερη πιο θετική χώρα του δείγματος, μετά την Ουγγαρία. Έχει ενδιαφέρον το γεγονός ότι σχεδόν κανένας από τους συμμετέχοντες στην Ελλάδα δεν ήταν αβέβαιος για τον αντίκτυπο του DX, με αποτέλεσμα η Ελλάδα να είναι μια σημαντική έκτοπη τιμή μεταξύ των υπόλοιπων χωρών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Αυτό το γεγονός υπογραμμίζει το προαναφερθέν σημείο ότι οι Ελληνικές εταιρείες έχουν υψηλή επίγνωση του DX.

ΣΧΗΜΑ 6

Αντίκτυπο του DX στο προσωπικό στην Ελλάδα

Ε. Κατά την άποψή σας, τι αντίκτυπο θα έχει ο ψηφιακός μετασχηματισμός στο προσωπικό της εταιρείας σας στο εγγύς μέλλον;



Πηγή: IDC EMEA, Digital Skills Survey, Microsoft, Απρίλιος 2019

Οι στάσεις των Ελληνικών εταιρειών απέναντι στις μελλοντικές προσλήψεις ευθυγραμμίζονται γενικά με τις υπόλοιπες χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Οι εργαζόμενοι στον τομέα της πληροφορικής (χρήστες ψηφιακών συστημάτων και εφαρμογών) θα έχουν τη μεγαλύτερη ζήτηση στην Ελλάδα και σε όλη την περιοχή. Αυτό συνάδει με την γενικότερη τάση της αγοράς εργασίας. Όσοι διαθέτουν ένα ευρύ πεδίο γνώσης και μπορούν εύκολα να εκπαιδευτούν αποκτούν αυτόματα μεγαλύτερη αξία. Παραδόξως, ενώ οι Ελληνικές εταιρείες είναι αισιόδοξες όσον αφορά την επιρροή του DX στον αριθμό των εργαζομένων τους, οι πιθανότητες να προσλάβουν επιπλέον προσωπικό στο μέλλον, σε κάθε επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων είναι λιγότερες από εκείνες των ομολόγων τους σε Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη. Αυτό το γεγονός αντιπροσωπεύει τις δύσκολες οικονομικές συνθήκες που επικρατούν ακόμα στην χώρα και όλες τις οικονομικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι Ελληνικές εταιρείες.

ΣΧΗΜΑ 7

Προσδοκίες για τη ζήτηση εργαζομένων με ψηφιακές δεξιότητες

Ε. Αναμένετε αύξηση ή μείωση της ζήτησης για τους παρακάτω τύπους θέσεων στην εταιρεία σας τα επόμενα δύο ή τρία χρόνια; Για κάθε τύπο θέσης, χρησιμοποιήστε την κλίμακα 5 σημείων που παρέχεται.



Σημείωση: Τα ποσοστά δείχνουν εκείνους που αναμένουν αύξηση ή σημαντική αύξηση στη ζήτηση

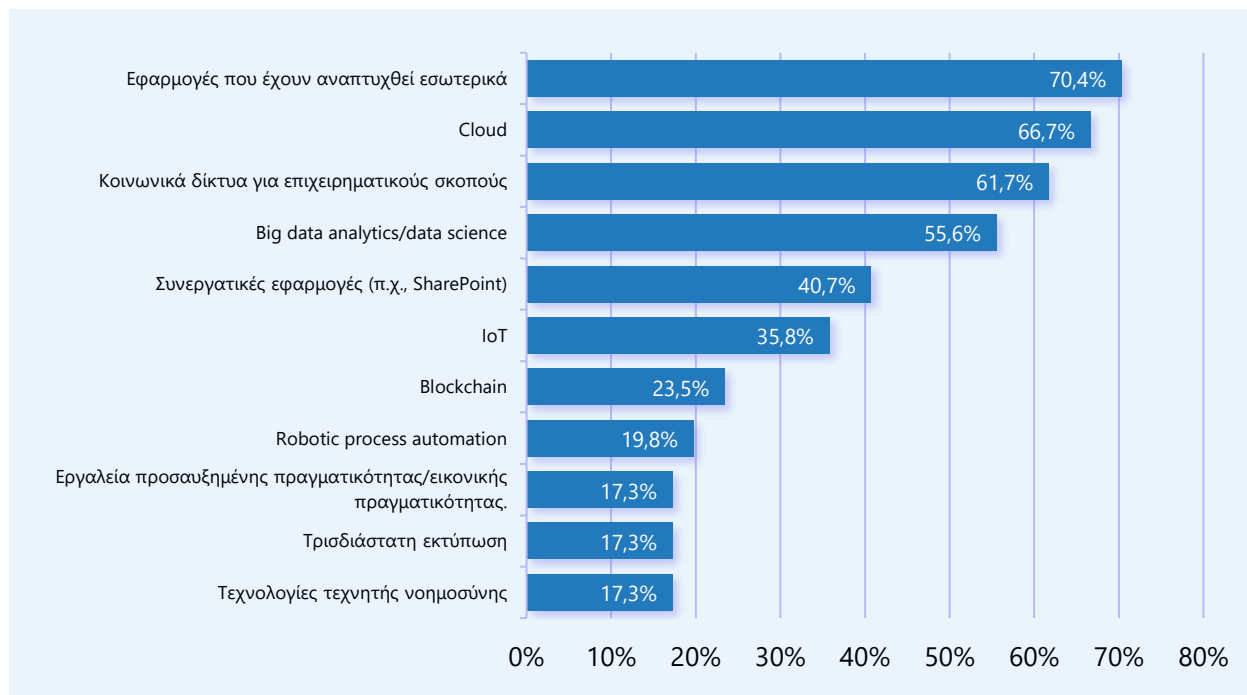
Πηγή: IDC EMEA, Digital Skills Survey, Microsoft, Απρίλιος 2019

Το τρέχον επίπεδο της υιοθέτησης νέων τεχνολογιών/επιλύσεων είναι άλλος ένας σημαντικός λόγος που αυξάνονται οι απαιτήσεις για ψηφιακές δεξιότητες. Το Σχήμα 8 δείχνει το τρέχον επίπεδο υιοθέτησης σύμφωνα με τα στοιχεία που συλλέχθηκαν στην Ελλάδα. Το cloud, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και οι εφαρμογές που αναπτύσσονται στο εσωτερικό των εταιρειών είναι οι πιο συχνές λύσεις που υιοθετούνται από οργανισμούς στη χώρα. Από την άλλη, η τρισδιάστατη εκτύπωση και το AI δεν χρησιμοποιούνται τόσο συχνά, παρόλο που το AI ενδέχεται να αναπτυχθεί περισσότερο.

ΣΧΗΜΑ 8

Επιταχυντές ψηφιακών δεξιοτήτων στην Ελλάδα

Ε. Ποια από τις ακόλουθες λύσεις/τεχνολογίες αξιοποιεί η εταιρεία σας αυτή τη στιγμή;



Πηγή: IDC EMEA, Digital Skills Survey, Microsoft, Απρίλιος 2019

Συνοψίζοντας, είναι πολλοί οι παράγοντες που επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται οι εταιρείες ό,τι αφορά τις ψηφιακές δεξιότητες:

- Όσο οι εταιρείες προχωρούν το ταξίδι τους στον κόσμο του DX, οι ανάγκες τους για άτομα με ψηφιακές δεξιότητες αλλάζουν αντιστοίχως. Στην Ελλάδα, αυτό θα επηρεάσει την ζήτηση ατόμων με ψηφιακές δεξιότητες στο άμεσο μέλλον, καθώς οι περισσότερες εταιρείες γνωρίζουν τη σημασία του DX αλλά μόνο λίγες εξ αυτών έχουν εφαρμόσει εν μέρει ή ολοκληρωτικά τα πλάνα τους αναφορικά με το DX.
- Υπάρχουν συγκεκριμένοι επιχειρησιακοί τομείς στους οποίους οι εταιρείες παρατηρούν τα θετικά αποτελέσματα της αύξησης των ψηφιακών δεξιοτήτων. Η μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στον τομέα των λειτουργιών είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας και ακολουθεί η διατήρηση του προσωπικού.
- Υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ των δεξιοτήτων που απαιτούνται αυτό το διάστημα με την υιοθέτηση νέων τεχνολογιών (βλ. Σχήμα 7 και 8), παρόλο που υπάρχουν κάποιες εξαιρέσεις όπως η ανάγκη για δεξιότητες αυτόματης επεξεργασίας.
- Συνολικά, οι εταιρείες στην Ελλάδα είναι πιο θετικοί ως προς τον αντίκτυπο του DX σε σύγκριση με του ομολόγους τους σε Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη. Σύμφωνα με τις απαντήσεις τους σχετικά με τις διάφορες ανάγκες για ψηφιακές δεξιότητες (Σχήμα 7), η απαίτηση για άτομα με ψηφιακές δεξιότητες αναμένεται να αυξηθεί στο μέλλον.

Τάσεις ψηφιακών δεξιοτήτων

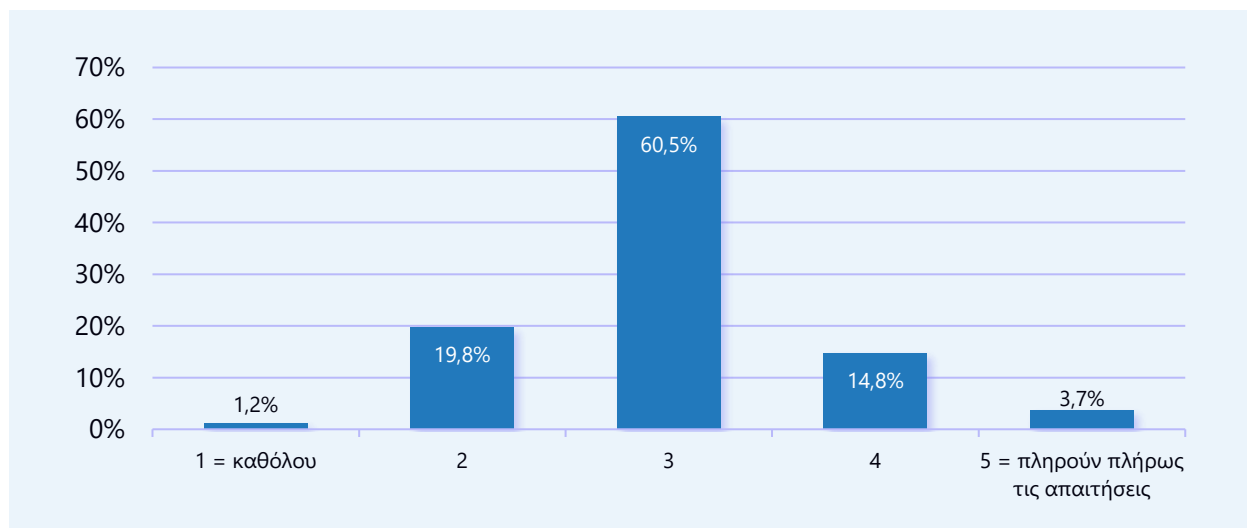
Η προσέγγιση των Ελληνικών οργανισμών σχετικά με τις ψηφιακές δεξιότητες εξαρτάται εν πολλοίς από τις δεξιότητες των ήδη υπαρχόντων εργαζομένων. Η πλειοψηφία των οργανισμών αναφέρουν πως

οι εργαζόμενοι τους πληρούν εν γένει τις απαιτήσεις τους αναφορικά με τις ψηφιακές δεξιότητες. Μόνο λίγοι από αυτούς δεν πληρούν καθόλου τις απαιτήσεις τους (Σχήμα 9). Ωστόσο, μόνο το 3,7% αυτών πιστεύουν πως οι εργαζόμενοι τους πληρούν καθολικά τις απαιτήσεις τους σχετικά με τις ψηφιακές δεξιότητες και θεωρούν πως υπάρχει χώρος για βελτίωση.

ΣΧΗΜΑ 9

Ψηφιακές δεξιότητες των εργαζομένων στην Ελλάδα τη δεδομένη στιγμή

Ε. Σε γενικές γραμμές, σε ποιο βαθμό (χρησιμοποιώντας την κλίμακα 5 σημείων που παρέχεται) πιστεύετε ότι οι τωρινοί εργαζόμενοί σας ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις σας όσον αφορά τις ψηφιακές δεξιότητες;



Πηγή: IDC EMEA, Digital Skills Survey, Microsoft, Απρίλιος 2019

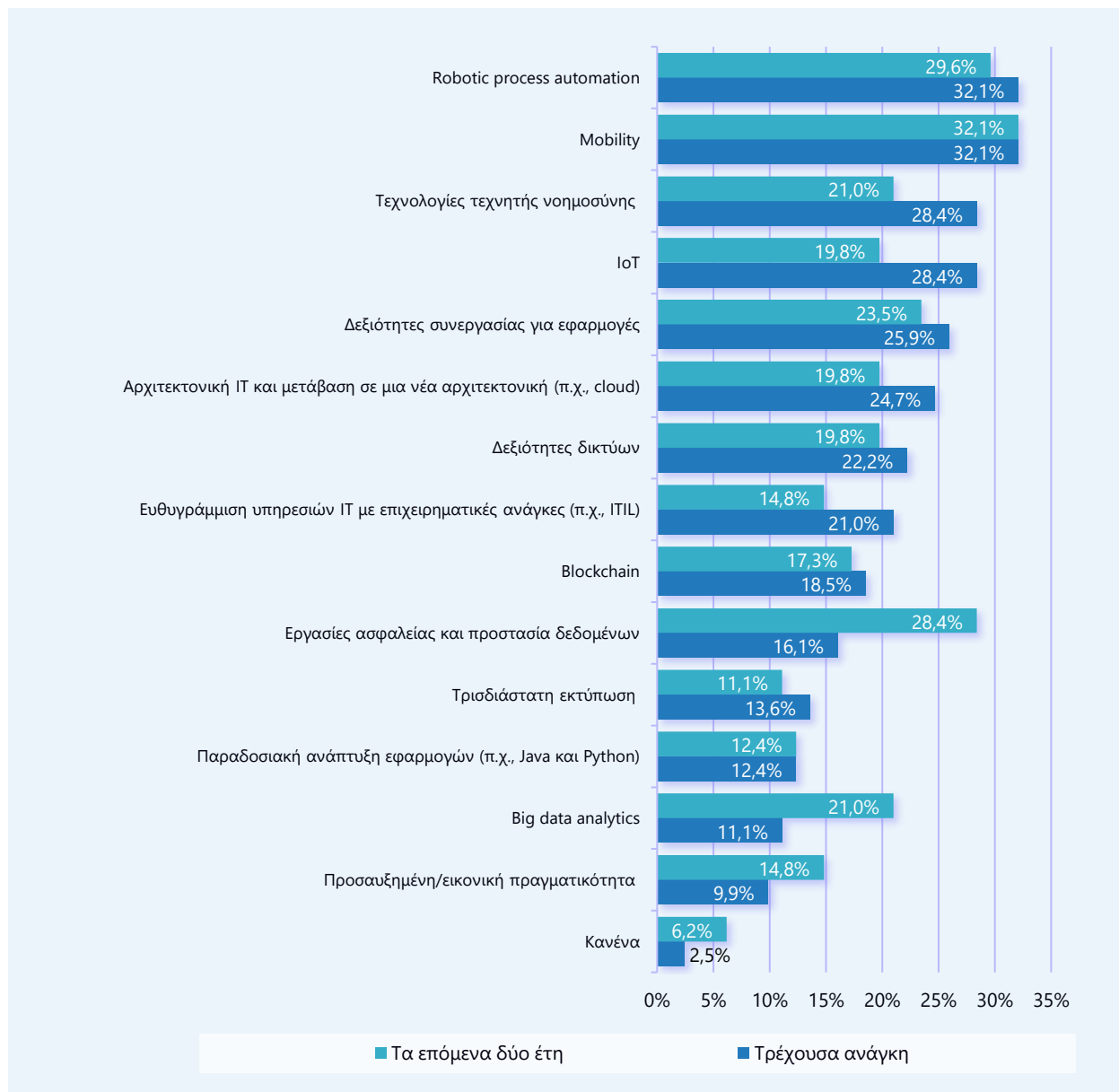
Παρόλα αυτά, οι τρέχοντες απαιτήσεις μπορεί να αλλάξουν σημαντικά στα επόμενα δύο χρόνια. Κάποιες δεξιότητες που θεωρούνται πολύτιμες σήμερα (π.χ. γνώσεις ITIL) μπορεί μην είναι τόσο σημαντικές στο μέλλον, ενώ άλλες (π.χ. δεξιότητες ασφάλειας) μπορεί μελλοντικά να θεωρούνται πολύ σημαντικές. Κάποιες άλλες δεξιότητες που εμφανίζονται σπάνια σήμερα, θα παραμείνουν σε ζήτηση (π.χ. χρήση cloud, AI και αυτόματη επεξεργασία, καθώς και δεξιότητες mobility).

Συγκριτικά με άλλους οργανισμούς σε Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, περισσότερες εταιρείες στην Ελλάδα αναφέρουν έλλειψη σε συγκεκριμένες ψηφιακές δεξιότητες (δηλ. δεξιότητες που υπογραμμίζονται στο Σχήμα 10). Οι εταιρείες είναι πιο πιθανό να θεωρούν πως μελλοντικά οι απαιτήσεις τους για ψηφιακές δεξιότητες θα αυξηθούν. Αυτό αποδεικνύει ακόμη περισσότερο πόσο σημαντική είναι η μετεκπαίδευση για τις Ελληνικές εταιρείες.

ΣΧΗΜΑ 10

Κύριες ψηφιακές δεξιότητες σε έλλειψη στην Ελλάδα

- Ε. Σε ποιον από τους παρακάτω τομείς λείπουν από την εταιρεία σας/ χρειάζεται η εταιρεία σας σήμερα προσωπικό/δεξιότητες;
- Ε. Σε ποιο από τα παρακάτω πεδία θα αυξηθεί η ανάγκη για προσωπικό/δεξιότητες στην εταιρεία σας τα επόμενα δύο χρόνια; (Επιλέξτε έως 5)



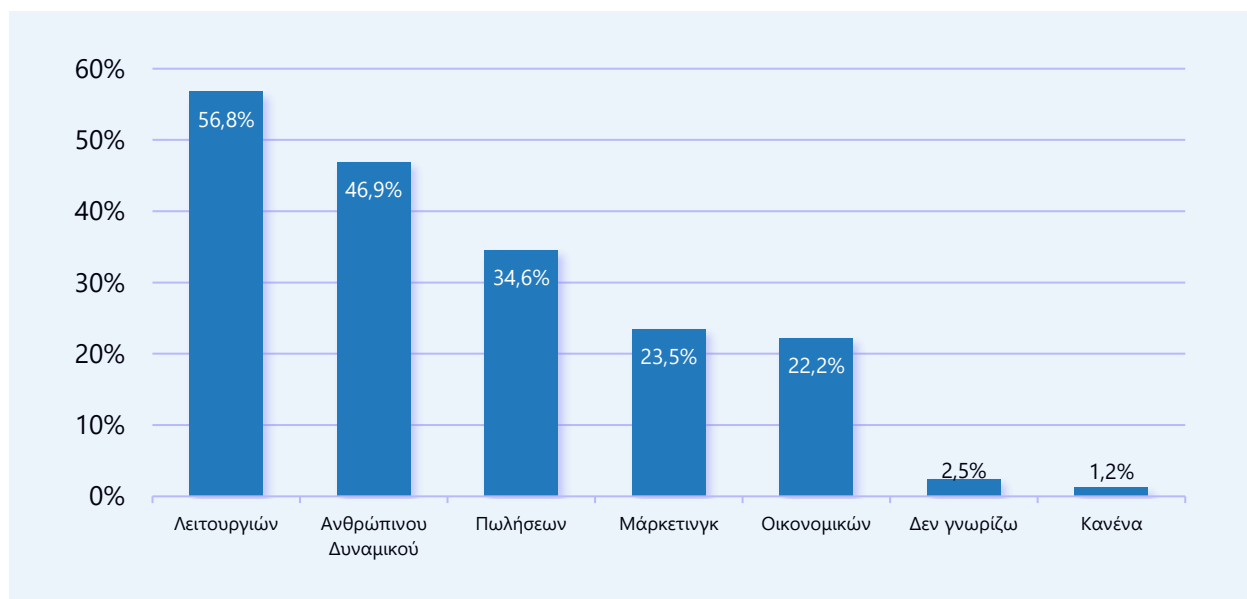
Πηγή: IDC EMEA, Digital Skills Survey, Microsoft, Απρίλιος 2019

Οι διαφορές στις ανάγκες και τις ελλείψεις για ψηφιακές δεξιότητες δεν έγκεινται μόνο στην ποικιλία των δεξιοτήτων, αλλά επίσης και στα διάφορα τμήματα στο εσωτερικό των οργανισμών. Σε συμφωνία με τις γενικότερες τάσεις σε Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, το τμήμα λειτουργιών στην Ελλάδα επηρεάζεται κατά μεγάλο μέρος από την έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων (Σχήμα 11). Παρόλα αυτά, τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού είναι τα επόμενα που επηρεάζονται περισσότερο στη χώρα, κάτι το οποίο διαφέρει από το μέσο όρο των υπόλοιπων χωρών.

ΣΧΗΜΑ 11

Εταιρικά τμήματα που αντιμετωπίζουν ελλείψεις ψηφιακών δεξιοτήτων στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη

Ε. Ποια από τα παρακάτω τμήματα της εταιρείας σας αντιμετωπίζουν τις μεγαλύτερες προκλήσεις που οφείλονται στην έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων μεταξύ των εργαζομένων; (Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν)



Πηγή: IDC EMEA, Digital Skills Survey, Microsoft, Απρίλιος 2019

Οι περισσότερες εταιρείες στην Ελλάδα αναφέρουν συγκεκριμένες ανεπάρκειες στις ψηφιακές δεξιότητες. Αυτές οι εταιρείες αναφέρουν πως αντιμετωπίζουν πολλά εμπόδια στο να τοποθετήσουν τους σωστούς ανθρώπους στα σωστά τμήματα, ενώ την μεγαλύτερη πρόκληση για αυτούς αποτελεί το να βρουν τις σωστές δεξιότητες για τις εκάστοτε τεχνολογίες. Αυτό το αποτέλεσμα δείχνει ότι, ενώ οι υποψήφιοι εργαζόμενοι είναι γενικά ευρέως διαθέσιμοι (η ανεργία στην Ελλάδα είναι σημαντικά υψηλότερη από ό,τι στις υπόλοιπες χώρες), υπάρχει μεγάλη ασυμφωνία μεταξύ ζήτησης και προσφοράς ικανοτήτων. Με άλλα λόγια, οι υποψήφιοι εργαζόμενοι που είναι σήμερα διαθέσιμοι στην αγορά δεν διαθέτουν τις ικανότητες που απαιτούν οι εταιρείες.

Επιπλέον, οι εταιρείες αντιμετωπίζουν δυσκολίες με την ικανότητα των εργαζομένων να εκπαιδευτούν και με τις μη τεχνικές δεξιότητες. Αυτό δείχνει ότι, ενώ το σύστημα εκπαίδευσης παράγει πτυχιούχους, υπάρχουν πολλές ελλείψεις στις μη τεχνικές δεξιότητες όπως η προσαρμοστικότητα (η δυνατότητα εκμάθησης) και, ειδικότερα, οι τεχνικές γνώσεις. Το σύστημα εκπαίδευσης επομένως πιθανώς θα αντιμετωπίσει πίεση στο να προσφέρει μαθήματα που θα πληρούν τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας (απαιτήσεις για δεξιότητες).

ΣΧΗΜΑ 12

Οι μεγαλύτερες προκλήσεις στην απόκτηση δεξιοτήτων στην Ελλάδα

Ε. Ποιες είναι οι μεγαλύτερες προκλήσεις κατά την αναζήτηση νέων εργαζομένων που μπορούν να βοηθήσουν στην εκτέλεση του ψηφιακού μετασχηματισμού στην εταιρεία σας; Επιλέξτε έως τρεις.



Πηγή: IDC EMEA, Digital Skills Survey, Microsoft, Απρίλιος 2019

Απόκτηση νέων δεξιοτήτων και ανάπτυξη δεξιοτήτων

Γνωρίζοντας τις προκλήσεις που ήδη αναφέρθηκαν, οι εταιρείες στην Ελλάδα υιοθετούν διάφορες στρατηγικές απόκτησης δεξιοτήτων και διατήρησής τους. Παρόλο που οι προσπάθειες διαφέρουν από εταιρεία σε εταιρεία, οι επιχειρήσεις στην χώρα έχουν εντοπίσει διάφορους παράγοντες, οι οποίοι θα τους βοηθήσουν να αντιμετωπίσουν τις υπάρχουσες προκλήσεις και να προσλάβουν εργαζομένους με ψηφιακές δεξιότητες. Το εκπαιδευτικό σύστημα συνολικά είναι εκείνο που θεωρείται πιο σημαντικό από όλα, με τους διεθνείς οργανισμούς να ακολουθούν.

ΣΧΗΜΑ 13

Συμμέτοχοι ψηφιακών δεξιοτήτων στην Ελλάδα

Ε. Ποιοι οργανισμοί πιστεύετε ότι θα πρέπει κατά κύριο λόγο να συνεργάζονται με εταιρείες για να τις βοηθήσουν να μετριάσουν τις δυσκολίες τους στην πρόσληψη εργαζομένων με ειδικευση στην ψηφιακή τεχνολογία; Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.



Πηγή: IDC EMEA, Digital Skills Survey, Microsoft, Απρίλιος 2019

Η σημασία της συνεργασίας με τον εκπαιδευτικό τομέα είναι εμφανής κατά την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των τρόπων απόκτησης των εργαζομένων με ψηφιακές δεξιότητες. Ενώ η πρόσληψη αποφοίτων δεν θεωρείται ιδανική, οι εταιρείες έχουν μεγαλύτερη επιφύλαξη όσον αφορά την πρόσληψη αυτοδίδακτων ανθρώπων χωρίς επίσημα προσόντα, τα οποία εξακολουθούν να θεωρούνται ως σημαντικός δείκτης ικανότητας.

ΣΧΗΜΑ 14

Αποτελεσματικότητα στρατηγικών απόκτησης δεξιοτήτων στην Ελλάδα

Ε. Κατά πόσο είναι αποτελεσματικές οι ακόλουθες προσεγγίσεις για την απόκτηση εργαζομένων με ψηφιακές δεξιότητες; (Σε κλίμακα μέχρι το 5, όπου 1 = καθόλου αποτελεσματική και 5 = πολύ αποτελεσματική)



Πηγή: IDC EMEA, Digital Skills Survey, Microsoft, Απρίλιος 2019

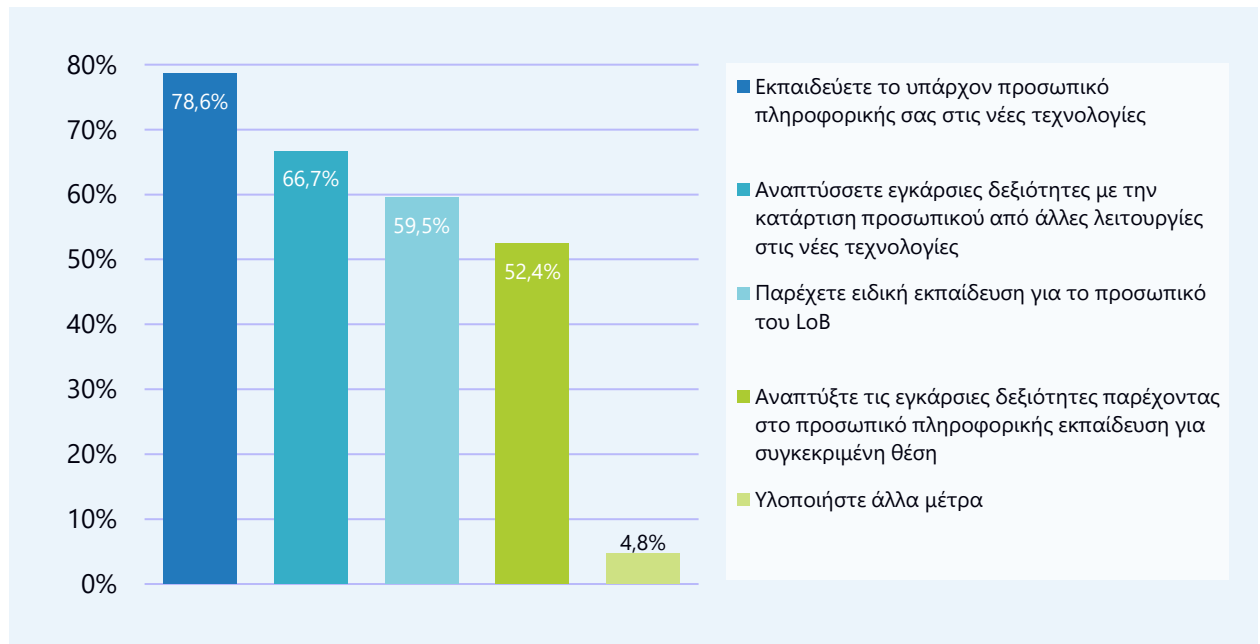
Η πρόσληψη έμπειρων ατόμων από τον ίδιο κλάδο είναι η πιο δημοφιλής επιλογή, αν και αυτό έχει τα προφανή μειονεκτήματά του, κυρίως την έλλειψη διαθεσιμότητας τέτοιων ανθρώπων στην αγορά εργασίας και το υψηλότερο κόστος. Η δεύτερη πιο δημοφιλής επιλογή είναι η μετεκπαίδευση/αναβάθμιση υπαλλήλων.

Κατά μέσο όρο, το 53,4% των οργανισμών στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη διαθέτουν προγράμματα κατάρτισης για να βοηθήσουν τους εργαζομένους με χαμηλή εξειδίκευση στις απαιτήσεις του DX και της ψηφιακής εποχής. Στην Ελλάδα, ο αριθμός αυτός είναι μόνο 51,9%. Ωστόσο, για εκείνες τις Ελληνικές εταιρείες που έχουν ήδη υλοποιήσει σημαντικό μέρος των πρωτοβουλιών DX, ο αριθμός τους αυξάνεται στο 66%. Αυτό επιβεβαιώνει την ανάγκη του να αποτελεί η αναδιαμόρφωση αναπόσπαστο μέρος των πρωτοβουλιών DX. Οι Ελληνικές εταιρείες επικεντρώνονται κατά κύριο λόγο σε τεχνολογικές εκπαιδεύσεις, τόσο για προσωπικό πληροφορικής όσο και για άλλους εργαζομένους, όπως φαίνεται στο σχήμα 15.

ΣΧΗΜΑ 15

Στρατηγικές ανάπτυξης δεξιοτήτων στην Ελλάδα

Ε. Συνήθως...



Πηγή: IDC EMEA, Digital Skills Survey, Microsoft, Απρίλιο 2019 (βάση: εταιρείες που εφαρμόζουν προγράμματα μετεκπαίδευσης)

Συνοψίζοντας, υπάρχουν αρκετές σημαντικές τάσεις που πρέπει να σημειωθούν όσον αφορά τη ζήτηση για ψηφιακές δεξιότητες από εταιρείες στην Ελλάδα και τους τρόπους αντιμετώπισης αυτής της ζήτησης. Σε σύγκριση με τις γενικές τάσεις της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, οι εταιρείες στην Ελλάδα είναι:

Είναι πιθανότερο να αναφέρουν έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων.

Είναι πιθανότερο να είναι θετικοί ως προς τον αντίκτυπο του DX στον αριθμό των εργαζομένων τους, αν και η συνολική προθυμία για πρόσληψη εξακολουθεί να είναι χαμηλότερη από την Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη. Πρόκειται για ένα φαινόμενο που πιθανώς προκαλείται από τις δύσκολες οικονομικές συνθήκες στην Ελλάδα γενικότερα.

Είναι πιο πιθανό να δώσουν προτεραιότητα στη συνεργασία με τον τομέα της εκπαίδευσης προκειμένου να μετριαστούν οι ελλείψεις ψηφιακών δεξιοτήτων.

Υπάρχουν ορισμένες διαφορές μεταξύ των σημερινών ελλείψεων δεξιοτήτων και της αναμενόμενης έλλειψης δεξιοτήτων μεσοπρόθεσμα. Τούτου λεχθέντος, κάποιες ψηφιακές δεξιότητες που σήμερα βρίσκονται σε έλλειψη θα είναι ακόμη πιο απαραίτητες στο μέλλον, ιδιαίτερα οι δεξιότητες επιχειρησιακής αρχιτεκτονικής, το cloud, οι δεξιότητες στην ασφάλεια και οι ικανότητες λύσεων mobility.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η ζήτηση για ψηφιακές δεξιότητες στην Ελλάδα οδεύει προς αύξηση. Ωστόσο, το επιχειρηματικό περιβάλλον στην Ελλάδα παρουσιάζει προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν από τα ενδιαφερόμενα μέρη. Δεδομένων των γενικών τάσεων που αποκαλύφθηκαν στα στοιχεία της έρευνας καθώς και των διαφορών μεταξύ της Ελλάδας και της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, ορισμένα από τα βασικά αποτελέσματα της έρευνας θα πρέπει να παρουσιάζουν ενδιαφέρον για οργανισμούς που επιδιώκουν τη βελτίωση των δικών τους δεξιοτήτων όπως και του ευρύτερου οικοσυστήματος ψηφιακών δεξιοτήτων:

- Οι εταιρείες στην Ελλάδα έχουν γενικά επίγνωση της σημασίας του ψηφιακού μετασχηματισμού (DX), αλλά μόνο το 11,1% έχουν προχωρήσει στην υλοποίηση των στρατηγικών τους ως προς το DX. Καθώς αυξάνονται οι ανταγωνιστικές πιέσεις για δεξιότητες, η ικανότητα αυτών των εταιρειών να εκτελούν αναπτυξιακά πλάνα ενδέχεται να κατασταλεί από το συνδυασμό της μικρής αγοράς εργασίας και την επείγουσα ανάγκη της πρόσληψης καταρτισμένου προσωπικού.
- Πολύ λίγοι Έλληνες ερωτηθέντες δεν γνωρίζουν τις πιθανές επιπτώσεις του DX στην εξέλιξη του αριθμού των εργαζομένων. Κατά τα άλλα, οι εταιρείες είναι γενικά πολύ θετικές σε σχέση με αυτές τις επιπτώσεις.
- Όταν πρόκειται για την κάλυψη μιας ανάγκης για τεχνολογικές ή ψηφιακές δεξιότητες, οι Ελληνικές εταιρείες τείνουν να επικεντρώνονται έντονα στην μετεκπαίδευση ταλαντούχων υφιστάμενων υπαλλήλων.
- Γενικά, η Ελληνική αγορά στερείται σε σημαντικό βαθμό δεξιοτήτων σε τομείς όπως αρχιτεκτονική επιχειρήσεων, cloud, robotic process automation και mobility.

Σχετικά με την IDC

Η International Data Corporation (IDC) είναι ο κορυφαίος παγκόσμιος πάροχος υπηρεσιών πληροφόρησης αγοράς, συμβουλευτικής και διοργάνωσης εκδηλώσεων για την τεχνολογία της πληροφορικής, τις τηλεπικοινωνίες και τις αγορές προϊόντων τεχνολογίας. Η IDC βοηθά επαγγελματίες της πληροφορικής, επιχειρηματικά στελέχη και την κοινότητα επενδυτών να λαμβάνουν αποφάσεις βάσει πραγματικών στοιχείων για αγορές προϊόντων τεχνολογίας και επιχειρηματική στρατηγική. Περισσότεροι από 1.100 αναλυτές της IDC παρέχουν τεχνογνωσία σε παγκόσμιο, περιφερειακή και τοπικό επίπεδο για ευκαιρίες στην τεχνολογία και τη βιομηχανία και για τις τάσεις που επικρατούν σε περισσότερες από 110 χώρες σε όλο τον κόσμο. Εδώ και 50 χρόνια, η IDC παρέχει στρατηγική γνώση που βοηθά τους πελάτες μας να εκπληρώνουν τους βασικούς επιχειρηματικούς στόχους τους. Η IDC είναι θυγατρική της IDG, της κορυφαίας εταιρείας μέσω, έρευνας και εκδηλώσεων τεχνολογίας στον κόσμο.

IDC CEMA

Male namesti 13
110 00 Prague 1, Τσεχική Δημοκρατία
+420 2 2142 3140
Twitter: @IDC
idc-community.com
www.idc.com

Σημείωση περί πνευματικών δικαιωμάτων

Εξωτερική δημοσίευση πληροφοριών και δεδομένων της IDC – Για οποιαδήποτε δημοσίευση πληροφορίας για την IDC που θα χρησιμοποιηθεί σε διαφήμιση, δελτία τύπου ή προωθητικά υλικά απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη έγκριση του αρμόδιου Αντιπροέδρου ή Διευθυντή χώρας της IDC. Όλα αυτά τα αιτήματα πρέπει να συνοδεύονται από ένα προσχέδιο του υπό δημοσίευση εγγράφου. Η IDC επιφυλάσσεται του δικαιώματος να αρνηθεί την έγκριση της εξωτερικής χρήσης για οποιονδήποτε λόγο.

Copyright 2019 IDC. Απαγορεύεται ρητά η αναπαραγωγή χωρίς έγγραφη άδεια.

